



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS

Facultad de Educación Especial y Pedagogía

Escuela de Educación Especial y Atención a la Diversidad

**Trabajo de Grado para optar por el título de Licenciada en Educación
Especial**

Tesis

**“INSERCIÓN LABORAL DE LA PERSONAS CON DISCAPACIDAD
AUDITIVA EN INSTITUCIONES GUBERNAMENTALES DE
SANTIAGO, VERAGUAS, 2019.”**

Presentado por:

Meza Ríos, Yulissa Liseth 4-795-308

Asesor:

Cirilo Bultron G.

Panamá, Veraguas 2020

DEDICATORIA

“A Dios, principalmente, dedico este trabajo de grado; pues es él quien ha señalado el buen camino y la fuerza para salir adelante; sin importar las adversidades y optar por el título de Licenciatura de Educación Especial.

A mis padres por brindar los recursos necesarios, por su confianza para lograr esta meta.

A mi familia y amistades, por su apoyo suministrado para concluir mi carrera.

A mis compañeros de clase, quienes durante en cuatros años han apoyado constantemente y han compartido muchas experiencias.”

Yulissa Meza

AGRADECIMIENTO

“A Dios por la salud y las oportunidades dadas en esta vida.

A mis padres, Yina y Rogelio; por su apoyo decisivo para alcanzar mis metas; por su cariño y motivación permanente, fundamentales para forjar mi personalidad.

A mis compañeros, por brindarme su ayuda en el momento requerido.

A las instituciones, por su tiempo y apoyo necesario; sin ellos no se habría logrado realizar la investigación.

A los profesores, por su asesoría profesional y el tiempo para revisar mi trabajo de grado.”

Yulissa Meza

RESUMEN

El estudio presenta una descripción referente a la **“Inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales en Santiago de Veraguas. 2019”**.

La investigación se desarrolló con la finalidad principal de cumplir el siguiente objetivo: Determinar en qué medida las instituciones gubernamentales insertan en un puesto de trabajo personal con discapacidad auditiva en Veraguas, año 2019. Se apoya en un estudio descriptivo y en la aplicación de los supuestos del diseño no experimental. Recopila información de (10) personas que laboran en la unidad de recursos humanos de instituciones gubernamentales de Santiago de Veraguas; además de (5) personas con discapacidad auditiva; las cuales laboran en las instituciones gubernamentales sujeta de estudio. Para la obtención de la información se hizo mediante la aplicación de la técnica tipo encuesta; aplicando el instrumento tipo cuestionario a gerentes de Recursos Humanos y Trabajadores con discapacidad auditivas de dichas instituciones gubernamentales.

La percepción que se tiene de las personas con discapacidad auditiva y su relación a la inserción laboral en las instituciones gubernamentales; según la opinión del 80%, es que siempre cumplen con las normas de oportunidades de trabajo; sin embargo se determinó que sólo el 50% de las instituciones gubernamentales de Santiago de Veraguas han integrado a personas con discapacidad auditiva. Algunas razones de la no inserción la destaca el 20%, la falta de ofertas laborales y los desconocimientos de las leyes.

En gran medida, se cumple con la inserción laboral; sin embargo, se considera diseñar una propuesta de intervención para la sensibilización sobre su importancia, para el bienestar de la persona y de la sociedad en general.

Palabras claves: Inserción laboral, discapacidad auditiva, inclusión, adaptación, derechos laborales.

ABSTRACT

The study presents a description regarding the “**Job placement of people with hearing disabilities in government institutions in Santiago de Veraguas. 2019**”.

The research is required with the main purpose of meeting the following objective: The research was carried out with the main purpose of meeting the following objective: To determine to what extent government institutions insert a person with a hearing impairment in Veraguas, 2019. It is supported by a descriptive study and the application of the assumptions of non-experimental design. Collects information from (10) people who work in the human resources unit of government institutions in Santiago de Veraguas; in addition to (5) people with hearing disabilities; which work in government institutions subject to study. To obtain the information, it was done by applying the survey technique; applying the questionnaire-type instrument to managers of Human Resources and Hearing impaired Workers of said government institutions.

The perception of people with hearing disabilities and their relationship to job placement in government institutions; according to the opinion of 80%, it is that they always comply with the standards of job opportunities; however, it was determined that only 50% of the government institutions in Santiago de Veraguas have integrated people with hearing disabilities. Some reasons for non-insertion are highlighted by 20%, the lack of job offers and ignorance of the laws.

To a large extent, job placement is met; however, it is considered to design an intervention proposal to raise awareness of its importance, for the well-being of the person and of society in general.

Keywords: Labor Insertion, Hearing Loss, Disability, Inclusion, Adaptation, Labor Rights.

CONTENIDO GENERAL

INTRODUCCIÓN	Páginas
CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN	
1.1. Planteamiento del problema: Antecedentes teóricos, situación actual, problema de investigación.....	11
1.2. Justificación.....	20
1.3. Hipótesis de la investigación.....	22
1.4. Objetivos de la investigación.....	22
1.4.1. Objetivo general.....	22
1.4.2. Objetivos específicos.....	22
CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO	
2.1. Inserción laboral.....	25
2.1.1. Inserción laboral y discapacidad.....	25
2.1.1.1. Beneficios a la persona con discapacidad.....	26
2.1.1.2. Beneficios para las organizaciones.....	29
2.1.1.3. Beneficios a la sociedad.....	31
2.1.1.4. Oportunidad laboral para la persona con discapacidad.....	32
2.1.1.5. Contradicciones u objeciones. (Barreras).....	33
2.1.2. Derechos laborales.....	37
2.1.2.1. Derechos humanos.....	37
2.1.2.2. Derechos humanos laborales.....	39
2.1.2.3. Principios éticos.....	40
2.1.3. Equiparación de oportunidades.....	42
2.1.3.1. Disposiciones de la Ley N° 15 de 31 de mayo de 2016.....	42
2.1.3.2. Medidas laborales para facilitar oportunidades.....	46
2.2. Discapacidad auditiva.....	47
2.2.1. Definición.....	47
2.2.2. Sistema auditivo.....	49

2.2.3. Causas.....	50
2.2.4. Características.....	52
2.2.5. Tipos.....	53
2.2.6. Dificultades causadas. Implicaciones.....	56
2.2.6.1. Implicaciones en la comunicación.....	56
2.2.6.2. Implicaciones en la educación.....	57
2.2.6.3. Implicaciones sociales y emocionales.....	57
2.2.7. Integración laboral.....	58
2.2.7.1. Adaptaciones.....	58

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

3.1. Diseño de investigación y tipo de estudio.....	62
3.2. Población, sujetos y tipo de muestra estadística.....	62
3.3. Variables- definición conceptual y definición operacional.....	64
3.4. Instrumentos y/o herramientas de recolección de datos y/o materiales- equipos.....	65
3.5. Procedimientos.....	66

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

4.1. Presentación y análisis de los resultados.....	68
---	----

CONCLUSIONES

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS E INFOGRAFÍA

ANEXOS

ÍNDICE DE CUADROS

ÍNDICE DE GRÁFICAS

ÍNDICE DE FIGURAS

ÍNDICE DE TABLAS

INTRODUCCIÓN

La inserción laboral de personas con discapacidad es un reto que deben plantearse las instituciones gubernamentales, como bastión para que se produzca el efecto multiplicador en las diferentes organizaciones, empresas y demás establecimientos que desempeñan alguna actividad. Este estudio investigativo presenta el problema mediante la siguiente pregunta: ¿En qué medida las instituciones gubernamentales cumplen con la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en Santiago de Veraguas, Panamá, año 2019?

Las personas con discapacidad auditiva son seres humanos que tienen derecho a un empleo digno, que le ofrezcan oportunidades para generar ingresos de forma independiente y con ellos atender a sus necesidades. Por ello, la inserción laboral es considerada ineludible, así como el acompañamiento y apoyo de todas las personas de la sociedad. Es decir, en bienestar social, fomento de valores positivos y sentido social. Dentro de este marco, el aporte principal es generar espacios de reflexión en relación a la discriminación en el ámbito laboral; con la visita a instituciones gubernamentales se deriva la primera expectativa.

El objetivo de este estudio es determinar en qué medida las instituciones gubernamentales insertan en un puesto de trabajo personal con deficiencias auditivas, específicamente en Veraguas, año 2019. Para ello, se estimó conveniente realizar encuestas en búsqueda de información; dirigidas a personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales; así como a personas con discapacidad auditiva que laboran en dichas instituciones; con la finalidad de profundizar en los factores que inciden en la inserción laboral; para obtener datos sobre la percepción de las personas con esta discapacidad.

La descripción del desarrollo de la investigación se estructura en los capítulos que se indican a continuación:

El primer capítulo presenta los aspectos generales de la investigación: la contextualización en los ámbitos internacional, nacional y local del problema. La argumentación se fundamenta en la presentación de ideas y aportes de diferentes trabajos investigativos realizados por diferentes autores referidos a las variables. En el contexto descrito se exponen los argumentos que describen la relevancia del estudio en la justificación, posteriormente se formula las hipótesis y los objetivos.

El segundo capítulo titulado marco teórico presenta aspectos significativos para la sustentación de las variables, el soporte intelectual de confrontación para el análisis de los resultados obtenidos, producto de los datos recabados en el contexto estudiado. Se destaca la teoría vinculada a la variable inserción laboral y la variable discapacidad auditiva en personas; así como la discapacidad que genera. Se describen aspectos normativos dispuestos en la Ley N° 15 de 31 de mayo de 2016, respecto a los ajustes convenientes para evitar circunstancias que provoquen barreras a la integración social de las personas y goce de sus derechos laborales.

El marco metodológico es el capítulo tercero, define las estrategias y lineamientos que orientan el desarrollo de acciones a seguir. Se presenta el diseño, tipo de la investigación seleccionado, la población, la muestra, los instrumentos diseñados con base a la técnica de la encuesta y las etapas del proceso.

Los resultados derivados de la aplicación de las encuestas se presentan en el capítulo cuarto. El estudio descriptivo, no experimental enfoca su análisis en la representación de la situación; atendiendo a las respuestas de las interrogantes, para exponer la realidad en estudio sin manipulación de datos; se organizan y presentan cuadros y gráficas para cada ítem. Finalmente las conclusiones y recomendaciones.

CAPÍTULO I

CAPÍTULO I: ASPECTOS GENERALES DE LA INVESTIGACIÓN

1.1 Planteamiento del problema.

Todas las personas aspiran obtener un empleo conforme a las necesidades que requieren cubrir de forma íntegra, algunas veces es difícil cuando se vulneran los derechos laborales, se excluye especialmente cuando el ser humano presenta alguna discapacidad. En particular, los individuos con discapacidad auditiva encuentran barreras para conseguir oportunidades de trabajo; además hay prejuicios que generan discriminación, afectando en el individuo el bienestar, crecimiento personal y desarrollo social.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), resalta:

Los gobiernos, las organizaciones gubernamentales, los profesionales y las propias personas con discapacidad junto con sus familias, deberán de trabajar conjuntamente para que la discapacidad sea tratada como un asunto de derechos humanos, pues es la propia sociedad la que vulnera a estas personas y es esta misma la que tiene el poder de cambiar todo aquellos aspectos y situaciones que provocan que las personas con discapacidad estén consideradas como un colectivo en riesgo de exclusión social. (Guillén, 2015, p.7)

La sensibilización juega un papel importante, así como la difusión y discusión de temas como los derechos humanos; los cuales son universales e inherentes a todas las personas. Sin embargo, no todos los atienden y ponen en práctica. La realidad social evidencia perfiles que definen la exclusión social; prevalecen aptitudes de discriminación o no reconocimiento de los derechos laborales del discapacitado, a pesar de las declaraciones universales y políticas nacionales, en cuanto al tema de derechos fundamentales.

Resulta desalentador que en los actuales momentos no haya conciencia a nivel social, para que se cumplan metas relacionadas con la generación de oportunidades de empleo, dignas en condiciones igualitarias, para que el discapacitado se sienta útil, beneficiándose a nivel personal; y así aporte al desarrollo socioeconómico de la nación.

A nivel mundial, en cuanto a la población con discapacidad auditiva:

La OMS reporta que en el mundo 360 millones de personas que presentan problemas de audición, lo que representa un 5,3% de la población mundial, de éstas, cerca de 250 millones presentan pérdida auditiva de moderada a profunda en ambos oídos, un 80% vive en países con bajos y medianos ingresos, un cuarto de las pérdidas auditivas comienzan durante la infancia, y de 40 personas que necesitan ayuda técnica auditiva, menos de una la tiene (OMS, 2015, p.1).

Estos datos son considerados importantes, pues permiten visualizar un número significativo de personas que poseen esta discapacidad, destaca que en su mayoría la discapacidad auditiva se presenta desde un nivel moderado a profundo; los cuales se encuentran en países con poco avance tecnológico. Esta apreciación manifiesta que según el nivel de ingreso económico descrito, no son realmente potencias económicas, de allí que la ayuda técnica que reciben las personas por parte del gobierno sea irrisoria.

Según datos de la Organización Mundial de la Salud (2011), señala que “en los países de ingresos altos, entre el 20 y el 40% de las personas con discapacidad no tienen cubiertas sus necesidades de asistencia para las actividades cotidianas.” (p.10). No se circunscribe el problema a países con ingresos bajos, se trata de un tema de conciencia social, necesaria para la inserción laboral, es decir, creación de oportunidades de trabajo con sentido social y humanitario; además de la valoración de las fortalezas y potencialidades que poseen por sobre las debilidades.

En un informe del Instituto de Derechos Humanos Bartolomé de las Casas España (2015) que “existe la obligación de adoptar las medidas adecuadas de accesibilidad y adaptación del puesto de trabajo en función de las necesidades de cada situación concreta, con el fin de permitir a las personas con discapacidad acceder al empleo...” (p.12). De hecho, lo presentado es la clave para la inserción laboral, lo cual constituye más que un desafío una necesidad, que debe verse como un compromiso ante la deuda social, con la persona con discapacidad.

Específicamente, en España de acuerdo a lo expuesto por Ferreira (2018):

El grupo poblacional asociado con algún tipo de discapacidad presenta mayores requerimientos sanitarios, además de mayores obstáculos en el acceso al sistema; obteniendo como consecuencia niveles inferiores en calidad de vida. Queda retractado un sistema sanitario público desigualitario ante las diferencias en su accesibilidad. En el caso de la población con pérdida auditiva discapacitante, es notoria la dificultad de acceso a la que se enfrentan en las circunstancias más vitales. (p.1)

Los retos, vicisitudes e incidencias que trae consigo, padecer de alguna pérdida de capacidad sensorial está llamado a consideración; en el caso de las personas con discapacidad auditiva, que requieren servicios de salud para su mejoría puede apreciarse con preocupación que no pueden sufragarlos, si no cuentan con un empleo digno. Por lo tanto, las debilidades y desigualdades en el sistema en atención a la salud, sumado al desempleo y la dificultad de acceso a un empleo digno, causa el detrimento de la calidad de vida, es un problema para ellos, imposibilitándoles mejorar su condición de incapacidad sensorial.

Alain y Vejarano (2016) reseñan, según las estadísticas de los censos nacionales que “18 países, resumido por la CEPAL en su informe Panorama social de América Latina 2012, (...) prevalecen las limitaciones visuales y de movilidad, seguidas por las deficiencias de la audición y el habla en América Latina” (p.221). Por lo tanto, en Latinoamérica, en relación a los individuos con discapacidad, ocupan los primeros lugares, las discapacidades de tipo sensorial, le sigue el habla y las discapacidades intelectuales. En consecuencia, los países de esta región deben atender las necesidades de educación, sociales, recreativas, laborales entre otras, atendidas para todas las personas, considerando que el compromiso es mayor en términos de generar espacios y adaptaciones para que se produzca la inserción y convivencia en la sociedad de forma adecuada.

En Ecuador, refiere Cueva (2014), la legislación de la administración y servicio público, establece que “las instituciones estatales están en la obligación de contratar personas con discapacidad en un porcentaje progresivo del 1% anual hasta llegar al 4% del total de su plantilla laboral, promoviendo acciones efectivas para ello, bajo el principio de no discriminación.” (p.1). Lo referido, significa avances para el respeto de los derechos humanos, conforme a la observancia de

los derechos laborales, para la no discriminación. Por lo tanto, se deben integrar en el sector público laboral a la persona con discapacidad auditiva, atendiendo al rango mínimo establecido, estableciéndose condiciones apropiadas para la interacción con los demás trabajadores y el adecuado desarrollo de las tareas.

No obstante, en este país latinoamericano, se presenta la siguiente situación: “La incorporación de los discapacitados al mundo laboral sigue siendo un problema aun no resuelto. Los elevadísimos porcentajes de desempleo que sufre este grupo son cuatro veces más que la población general” (Cueva, 2014, p.2). Estas estadísticas son producto del problema de la alta tasa de desempleo en el contexto económico y social nacional, la valoración existente de la persona con alguna discapacidad física o sensorial, hace que prevalezcan los juicios negativos, no confían en las habilidades de estas personas para actividades laborales.

En este sentido, “la creencia de los empleadores, que los discapacitados no están preparados para el trabajo negándoles el derecho a laborar, sin oportunidad alguna de demostrar sus habilidades y capacidades reales para desempeñar una tarea determinada” (Cueva, 2014, p.2). Con mucha frecuencia se niega alguna posibilidad laboral, se suman las desventajas atribuidas por las exigencias impuestas de la globalización y los avances tecnológicos, así como las bases o principios de los sistemas económicos dominantes relacionadas a la competitividad, la optimización de los recursos; aspectos que con frecuencias son utilizados como excusa para no contratar a personas con alguna discapacidad.

En Argentina, refiere Minolli (2012), que la Encuesta Nacional de Personas con Discapacidad (ENDI) señala lo siguiente:

... habría 122.925 personas con discapacidad auditiva y 44.052 serían Sordos profundos - población bajo análisis en este trabajo -. Así estas 44.052 personas representan un 2.02 % del total de las personas consideradas como discapacitadas según el instrumento censal (...). La Encuesta muestra además que el 40 % de ellos están desocupados, mientras que a un 53 % se lo considera inactivo.. (Minolli (2012, p.6)

Estas estadísticas, muestran la necesidad de generación de empleos que puedan ser desempeñados por parte de aproximadamente el 2%, referido a las personas con discapacidad a nivel auditivo, porcentaje que puede ser mayor, porque para la fecha el último censo (año 2012), no se habían publicado los resultados. Las personas con discapacidad conforman una población activa, pero con una limitación particular; esto no le impide desarrollar tareas, si hay creación de condiciones, si hay planificación según los casos; es posible o potencialmente factible que se le ubiquen en un puesto de trabajo adaptado a las particularidades.

Según Miranda (2017), “se pudo determinar que la población de personas con discapacidad auditiva en Chile ha aumentado en los últimos 10 años y su empleabilidad ha ido disminuyendo paulatinamente.” (p.24). Existe nivel elevado de personas con discapacidad auditiva desempleada, en consecuencia no pueden satisfacer por sí mismo las necesidades en relación a su sustento y demás por no contar un ingreso de dinero obtenido por su desempeño laboral. Se genera una carga familiar para otras personas, se limita su autorrealización al aporte de otras personas o bien por el desempeño de actividades esporádicas o trabajos informales; los cuales no le proporcionan los beneficios que la ley otorga a los trabajadores.

El autor referido, presenta la problemática relacionada con:

- **Barreras comunicacional (...)**
- **Proceso de reclutamiento no efectivo (...)**
- **Levantamiento de ofertas laborales no logran llegar a las personas con discapacidad (...)**
- **Alta tasa de renuncia de trabajadores con discapacidad auditiva ya que no conocen sus derechos laborales (...)**
- **Trabajadores sin discapacidad no sensibilizados (...)**
- **Desmotivación por el trabajo (...)**
- **La empresa desconoce los beneficios que otorga el Estado para contratar personas en situación de discapacidad.**
- **La empresa no capacita a sus trabajadores con discapacidad auditiva.**
- **Los trabajadores con discapacidad auditiva tienen niveles educacionales bajo... (Miranda, 2017, p.399)**

Existen factores que obstaculizan el ingreso al sector laboral y su permanencia, los cuales se relacionan con las barreras comunicacionales, la poca difusión de la

normativa que ampara a la persona en cuanto a sus derechos laborales, la falta de sensibilización de la población en general; así como factores psicosociales que desmotivan a la persona con discapacidad auditiva y el nivel de capacitación que adquiera en su formación educativa; igualmente la capacitación de los empleadores y personal de recursos humanos de las empresas para la comunicación con personas; las cuales no pueden escuchar igual que otros trabajadores.

En especial, refiere Miranda (2017), “las personas con discapacidad auditiva esperan que los lugares de trabajo sean más inclusivos y amenos, que haya respeto y que no se discrimine como en la actualidad” (p.398). No obstante, se enfrentan a grandes retos: ambientes de trabajos poco inclusivos y actitudes discriminativas por su condición. En este escenario, surgen en torno a la persona e interiormente pensamientos y emociones negativas para el adecuado desempeño; consecuentemente afecta su estabilidad laboral o el rendimiento en sus actividades.

En el Salvador, Contreras y Hernández (2010) aseguran:

Los trabajadores con discapacidades tienden a quedar rezagados con respecto a otras personas que buscan empleo, en particular cuando el número de desempleados en general aumenta. Si bien la ignorancia y el prejuicio pueden jugar un papel en estas situaciones, el factor clave es, con frecuencia, su incapacidad para competir sobre la base de habilidades o calificaciones relevantes. (p.90).

El desempleo es una causa que afecta la admisión de los discapacitados a labores formales en los trabajos; Sin embargo, los prejuicios y preocupaciones de los empleadores son las causas más perjudiciales, pues afectan el desempeño de una persona con discapacidad, en comparación con otra que no la posea. Toda persona posee habilidades innatas o adquiridas; también puede poseer puntos débiles, por consiguiente más que un argumento válido es una contribución para que haya discriminación.

Los autores Contreras y Hernández (2010, exponen que la “integración a la sociedad y específicamente al sector laboral de las personas con discapacidad,

encuentran aún vacíos legislativos, dejándolos fuera del marco de igualdad en razón de su discapacidad por lo que normalmente sufren discriminación, trato abusivo o degradante;...” (p.8). Hay un marco legal para la protección y amparo del discapacitado que promueve su inserción laboral, el cual no ha sido suficiente eficaz, respecto a su implementación para lograr la efectividad de los objetivos.

En Guatemala, refiere González (2014), “no es muy común que se contraten personas con discapacidad, ya que se tiene la idea de que su rendimiento y eficiencia no logrará ser la misma que la de una persona no discapacitada” (p.22). Los empresarios sienten incertidumbre, pues piensan que no son personas calificadas, las cuales ponen en riesgo la productividad. A pesar que existe una normativa que regula las contrataciones y establece las exigencias, de igual manera muchos gerentes no lo hacen. En su estudio el autor concluye que no existen problemas en cuanto al desempeño; sin embargo si la cultura organizacional no se apega y se sensibiliza surgen inconvenientes de adaptación.

Vinculado al contexto nacional, exponen Alain y Vejarano (2016) que “Panamá ha creado las instituciones y las leyes, sin embargo, la población con discapacidad auditiva aún sufre problemas de integración social” (p.222). La integración a la sociedad está condicionada a retos, condiciones o factores; donde las barreras prevalecen en muchos casos. La sociedad actual resulta difícil para una persona sin discapacidad, más para aquellas que poseen algún impedimento inherente a sus capacidades sensoriales, tal en el caso de la pérdida auditiva.

En respuesta a las diversas demandas sociales la creación de:

... leyes de protección para las personas con discapacidad auditivas, leyes de incentivos para los empleadores que contraten personal con discapacidad; la ley sobre la integración e inclusión de niñas, niños y jóvenes con necesidades especiales; la disposición legal sobre la equiparación de oportunidades y facilidades para la población con discapacidad y los acuerdos municipales para garantizar la accesibilidad al entorno físico por parte de las personas con discapacidad. (...). El 1º. De septiembre del 2004 se crea la Secretaría Nacional para la Integración Social de las Personas con Discapacidad (SENADIS), mediante decreto ejecutivo 103 con el objetivo de impulsar las políticas sociales pertinentes. (Secretaría Nacional de Discapacidad, 2009, p.15)

En este sentido, se refiere a las medidas administrativas que el gobierno ha implementado para formalizar políticas públicas y convocar a la unión de los esfuerzos, dirigidos a atender las necesidades de personas que por su discapacidad o impedimento físico las hace vulnerables, porque de forma individual no pueden lograr su bienestar, necesitan del apoyo de la sociedad. Por lo tanto, las políticas sociales de estas medidas deben combatir las barreras que la misma sociedad ha formado, con las consecuencias negativas para la integración social.

Respecto a la población que posee discapacidad auditiva, en Panamá, se reportó:

El Sistema de Indicadores con Enfoque de Género en Panamá, señalan que existe un total de 15,191 personas sordas en Panamá, mientras que el estudio sobre el Perfil Sociolingüístico de los Sordos en Panamá (Parks, Williams, y Parks, 2014) calcula que la población de sordos es aproximadamente del 5% de la población total del país al tiempo del cálculo, llegando a una cifra aproximada de población de sordos de 159,456. Este mismo informe señala que de la población sorda que utiliza el lenguaje de señas está entre el 0,1% y el 0,5% de la población general; en total, entre 3.000 y 16.000 sordos se calcula en el estudio y hace referencia que la población de sordos que utiliza lengua de señas es de 6.000. (Alain y Vejarano 2016, p.223)

Estas cifras son las más recientes, según el autor de la fuente consultada, debido a que la última información censal reportada en relación a la población en estudio, data de 2006, así lo refirió. Esta situación infiere, que se ha descuidado el seguimiento relacionado con la información. El gobierno tiene la responsabilidad de reportar y actualizar para efectos de ajustes a nivel social. La realidad situacional debe tomarse en cuenta para atender el diseño e implementación de planes y programas nacionales, hasta la evaluación y seguimiento de los mismos.

Como información relevante, del Ministerio de Salud de Panamá (2018), “Funcionarios del MINSA adquieren conocimientos en lenguaje de señas para mejorar la atención en instalaciones de Salud” (p.1). En este sentido, se revela un avance en cuanto a la mejora del servicio de atención y acercamiento eficaz hacia los pacientes con discapacidad auditiva. Consecuentemente, se puede interpretar como un buen paso hacia la integración social. Estos ajustes favorecerán en gran

medida al discapacitado por pérdida auditiva, lo cual le permitirá recibir una adecuada atención médica, lo que debería ser imitado en los demás sectores sociales.

El Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (2015), realiza el siguiente aporte:

La donación de los 1,482 audífonos es una acción realizada de manera conjunta entre la Fundación Starkey de los Estados Unidos y el Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE), (...) 335 niños y 406 adultos con discapacidad auditiva, que por su nivel socioeconómico no tienen la posibilidad de acceder a la adquisición de estos dispositivos para que la calidad de su audición mejore y puedan tener una comunicación más efectiva en sus entornos familiares y comunitarios. (...) acudieron unas 500 personas, provenientes de las provincias de Panamá (Chepo, Hospital Santo Tomas), Colón, Panamá Oeste, Los Santos, Herrera y la provincia de Coclé, donde el IPHE tiene presencia en tres ciudades (Penonomé, Antón, Aguadulce). En tanto 241 personas recibirán la donación en la Extensión del IPHE de la provincia de Chiriquí, donde asistirán personas con pérdida auditiva de las provincias de Veraguas y Bocas del Toro. (p.1)

La información presentada revela la necesidad que existe en el país en relación a equipos tecnológicos, además permite apreciar que Panamá posee una población considerable de personas con discapacidad auditiva, ubicada en diferentes provincias del territorio. Las iniciativas favorecen a este sector, pues constituye un aporte técnico útil, para mejorar su desenvolvimiento cotidiano; tanto para el estudio, como para el desempeño de actividades laborales.

Según informes clínicos reportados por la Caja del Seguro Social de Panamá (CSS, 2018), “En el 2017, la atención registrada en el Laboratorio de Audiología del HEP fue en promedio de 2,300 pacientes, en su mayoría de la provincia de Panamá, seguida de las provincias de Chiriquí, Coclé y Veraguas.” (p.1). Estas cifras relevan que el número de personas con problemas auditivos ha aumentado paulatinamente, refiriéndose a la provincia de Veraguas en el tercer lugar de posición. Los argumentos expuestos manifiestan que debido a los cambios suscitados en la contaminación sónica, el uso de aparatos auditivos que utilizan altos decibeles, ha generado que la contaminación actualmente haya incrementado considerablemente, además del uso de audífonos o auriculares sin prevención.

En la Provincia de Veraguas, se observa el trabajo realizado por el Instituto Panameño de Habilitación Especial (IPHE) al servicio de la habilitación y rehabilitación de las personas con discapacidad auditiva, entre el conjunto de las discapacidades tratadas, y demás instituciones que se encuentran ampliamente comprometidas con el apoyo para la superación de las dificultades; Sin embargo, la situación en cuanto el acceso al empleo, cumplimiento de la homologación de oportunidades laborales, se presume que no se están llevando a cabo en la prácticas. En este sentido, se estima que en esta provincia se presentan debilidades que afectan la inserción al trabajo de individuos con deficiencias.

1.1.1 Problema de Investigación.

Una vez contextualizada la problemática del estudio, se resume en la formulación de la siguiente interrogante: ¿En qué medida las instituciones gubernamentales cumplen con la inserción laboral de la persona con discapacidad auditiva, Santiago de Veraguas, Panamá, año 2019?

1.2 Justificación.

Las personas con discapacidad auditiva requieren un empleo digno para responder satisfactoriamente sus requerimientos personales. La inserción laboral es considerada significativamente necesaria; debe estar apoyada por los miembros de la misma sociedad. La presente investigación plantea necesaria y urgente promoción de la integración social, en un mundo que se espera que sea inclusivo, respete los derechos humanos, considere fundamentalmente la igualdad que debe existir entre las personas y de forma independiente

El aporte principal es crear espacios de reflexión relacionados con la discriminación existente en el ámbito laboral. La visita realizada a las instituciones gubernamentales para buscar información relacionada, produce la primera

expectativa. El estudio de los aspectos vinculados con las reservas que existen en el campo laboral, generará inquietud acerca del tema en el contexto investigativo, propiciando la reflexión ante una realidad social que tiende a ser segregacionista, por prejuicios que prevalecen a nivel laboral hacia quienes tienen discapacidad auditiva.

La inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales en Santiago de Veraguas promueve la igualdad de oportunidades en cuanto a empleo, así como la observancia de la normativa y lineamientos públicos. Esto en correspondencia con La Declaración de los Derechos Humanos y acuerdos celebrados a nivel internacional. Fuentes referenciales para crear conciencia sobre injusticias sociales que pueden estarse cometiendo; así como alertar sobre el impacto de los prejuicios hacia el discapacitado, sobre todo en instituciones del Estado; los cuales deberían ser garantes de los derechos ciudadanos.

La socialización del conocimiento y su apropiación colectiva constituyen elementos esenciales de la presente investigación. Su importancia se da por el valor social y educativo, en la difusión de la labor que realiza la Universidad Especializada de las Américas (UDELAS), el Instituto Panameño de Rehabilitación Especial (IPHE) y demás instituciones gubernamentales con sentido social. Se constituye en un aporte en pro de la dignificación de la persona, sin discriminación; siempre al servicio del bienestar social. Los mayores beneficiados serán las personas con discapacidad auditiva, pues se promueve la adopción de medidas para la inserción laboral y el realce de los valores positivos; fundamentales para la adecuada integración social.

La investigación tiene una relevancia metodológica y científica, pues se diseñan instrumentos y se aplican técnicas para obtener información confiable, datos primarios relevantes y el análisis de la problemática planteada. Este estudio sirve como antecedentes para futuras investigaciones; tanto para el estudio de la

inserción laboral de la persona con discapacidad auditiva, como otras que presentan discapacidad sensorial, física o intelectual.

1.3 Hipótesis de la Investigación.

Se pretende corroborar alguna de las siguientes suposiciones.

Hipótesis 1:

Las instituciones gubernamentales de Santiago de Veraguas, cumplen en gran medida con la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva.

Hipótesis 0:

Las instituciones gubernamentales de Santiago de Veraguas, no cumplen en gran medida con la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva.

1.4 Objetivos de la investigación.

1.4.1 Objetivo general.

Determinar en qué medida las instituciones gubernamentales insertan en un puesto de trabajo a personas que presentan discapacidad auditiva, Santiago - Veraguas, 2019.

1.4.2 Objetivos específicos.

- Describir los fundamentos teóricos que sustentan la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Santiago - Veraguas, 2019.

- Conocer la percepción del personal con discapacidad auditiva en relación a la inserción laboral en instituciones gubernamentales de Santiago - Veraguas, 2019.
- Recabar datos sobre los factores que inciden en la inserción laboral de persona con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Santiago - Veraguas, 2019.
- Analizar los datos recabados relacionados a la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, Santiago - Veraguas, 2019.
- Diseñar una propuesta de capacitación a Gerentes de Recursos Humanos de Instituciones Gubernamentales orientada a la importancia de inserción laboral de la persona con discapacidad auditiva, Santiago - Veraguas, 2019.

CAPÍTULO II

CAPÍTULO II: MARCO TEÓRICO

Corresponde al conjunto de premisas teóricas sobre la cual se basa el análisis de los resultados. Según Ortiz (2016), las bases teóricas implican “el desarrollo amplio de los conceptos y proposiciones que conforman el punto de vista o enfoque adoptado, para sustentar o explicar el problema planteado” (p. 107). Constituyen los argumentos que permiten al investigador conocer cada una de las afirmaciones, cada uno de los resultados originado del análisis y tratamiento de los datos recopilados.

2.1. Inserción Laboral.

De acuerdo a las consideraciones de Iglesia y Polanco (2009), citado por Rondón (2013), “consiste en ofrecer un acompañamiento a personas que están en situación de exclusión laboral y social, con el objetivo de incorporarse en el mercado laboral” (p.). En este sentido, infiere un contexto donde prevalecen barreras que impiden ser vista a la persona, por parte de los empleadores y los mismos miembros de la sociedad; como individuos que deben formar parte del entorno laboral, lo que los ubica en desventajas para ser empleada.

2.1.1. Inserción Laboral y discapacidad.

Al respecto, Álvarez (2013), argumenta lo siguiente:

Inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva: La inclusión laboral o también denominada inserción en la organización, se concreta mediante políticas y acciones específicas de promoción del empleo, por la connotación que tiene como valor y transformación social, mediante un modelo de desarrollo y derecho creado para las personas con discapacidad de manera particular no excluyente y que contribuye a la integración de las personas en la sociedad... (p.14)

Se refiere a la integración de elementos, condiciones y regulaciones para que la persona con alguna discapacidad, tenga la oportunidad de formar parte de una organización como trabajador. Que se le brinde un empleo que pueda desempeñar con igualdad de condiciones. Así contaría con los recursos

necesarios para integrarse a la sociedad. También se superarían situaciones sociales desfavorables, producidas por la exclusión o discriminación.

2.1.1.1. Beneficios a la persona con discapacidad.

Para la Organización Internacional del Trabajo (OTI, 2013), son: “Beneficios de la inclusión laboral para la persona con discapacidad: • Impacto positivo en la economía personal y familiar (...) • Mayores grados de autonomía (...) • Liberación de energía, tiempo y recursos en la familia (...) • Mejora en la autovaloración personal...” (p.16). El estudio realizado por esta prestigiosa institución aporta positivamente al desarrollo de la autonomía en la persona; libera a la familia de una carga de obligaciones que no podría cubrir por sí misma; mejora los niveles de la autoestima y el autoconcepto.

Se considera necesario resaltar el “impacto positivo en la economía personal y familiar. La persona con discapacidad que trabaja se convertiría en un aporte para la economía del hogar, ya sea porque aporta ingresos y/o porque autofinancia sus necesidades.” (OTI, 2013, p.16). La persona con discapacidad que no cuenta con un empleo, se convierte en una carga familiar; no obstante, al contar con ingresos propios producto de un trabajo con estabilidad podría costear sus gastos y aportar a la familia en cierta medida.

En segundo lugar, la Organización Internacional del Trabajo (OTI, 2013), explica:

Mayores grados de autonomía. En la medida que las personas con discapacidad ingresan al mundo del trabajo aumentan su capital social y mejoran sus ingresos. Esto disminuiría la precariedad de recursos que suelen enfrentar y la dependencia, al mismo tiempo que incrementarían su autonomía respecto de terceros, como su propia familia o instituciones de apoyo. (p.16)

El impacto será positivo para la persona y la sociedad si mejora de la situación económica, porque se inserta de forma independiente, pueden ser capaces de asumir responsabilidades consigo mismo, no depender totalmente de la familia o de la ayuda de personas o instituciones. Esto equilibra su desarrollo. Por ello, las regulaciones de los países han tomado iniciativas para promover la inserción en

puestos de trabajos a las personas con poseen algún impedimento, ellos pueden al igual que otras personas desempeñar alguna tarea productiva.

En tercer lugar, tener a la persona desocupada implica incremento de trabajo para personas afines, cuidados especiales o gastos adicionales. Sin embargo, si la persona desempeña un empleo remunerado, ayuda en cuanto a la “liberación de energía, tiempo y recursos en la familia. Cuando se produce la inclusión laboral de uno de sus integrantes con discapacidad, la familia gana tiempo y recursos que antes destinaba al cuidado o mantención de esa persona.” (OTI, 2013, p.16).

La autonomía que la persona adquiere se traduce en independencia, mayor libertad para sus familiares (cuidadores en ciertos casos), estos contarán con mayor tiempo para desempeñarlo en otras actividades que consideren; debido a que no tendrán de atender, cuidar o acompañar a la persona con alguna discapacidad. En este sentido, la solidaridad juega un papel importante, pero de forma permanente se convierte en una carga, que el deber ser es que la persona se dignifique, que sean respetado sus derechos, valorados sus potencialidades y cuenten entonces con un trabajo digno.

Los beneficios a la persona se traducen a la misma sociedad. Esto depende las disposiciones de cada miembro de la familia, de la comunidad, del apoyo que se brinde a las personas que poseen alguna limitación sensorial. Se mejorará su bienestar individual, el cual producirá un efecto multiplicador, que favorecerá al bienestar en general.

La sinergia beneficia a la persona, se considera importante la autovaloración, si esta se da favorece a la persona. Según Núñez y Morejón (2009) “la autovaloración es entendida como valoración cognitivo-afectiva que realiza el sujeto de sus cualidades personales, que se elaboran sobre la base de los principales motivos y necesidades de la personalidad” (p.6). La autovaloración contempla los conocimientos y sentimientos; se apoya el valorar referencialmente el ser de la persona; aquello que le gustaría ser, de acuerdo con la consideración de sus necesidades.

La persona adquiere conocimientos mediante la formación y desarrollo de sus experiencias propias que permitan satisfacer lo requerido, mejora la valoración de sí misma y su visión personal. Cuando las necesidades básicas son cubiertas por sí mismo, se autorrealiza. No obstante, cuando no puede hacerlo, la balanza se inclina hacia una autovaloración negativa: el individuo insatisfecho no se desarrolla adecuadamente su persona, porque lo afectivo puede comprometer su estimación.

Por otro lado, Núñez y Morejón (2009), explica:

Dentro de los factores que determinan la autovaloración los siguientes:

- **La actitud o motivación:** es la tendencia a reaccionar frente a una situación, tras evaluarla como positiva o negativa...
- **El esquema corporal:** supone la idea que tenemos de nuestro cuerpo a partir de las sensaciones y estímulos...
- **Las aptitudes:** son las capacidades que posee una persona para realizar algo adecuadamente...
- **La valoración externa:** es la consideración o apreciación que hacen las demás personas sobre nosotros... (p.3)

El individuo requiere estar motivado, es decir, posea el impulso hacia emprender tareas, plantearse metas, así como de actuar ante los desafíos que se presentan diariamente en su vida. Si la actitud es favorable, si posee el interés de desarrollar nuevas tareas, si es capaz de seguir sus deseos y aspiraciones la autovaloración será positiva; Por el contrario, si prevalece la ansiedad, la pasividad y el conformismo su autovaloración será negativa.

El grado de satisfacción que se posea con el propio cuerpo influye en la autovaloración; se deben potenciar las capacidades de la persona, quien siempre tendrá necesidades que satisfacer, así como debilidades que enfrentar. Las fortalezas que posee deben superar las debilidades, así como a la vez le permita enfrentarlas, superarlas o bien equilibrarlas de forma positiva; todo ello en función de no permitir que surjan complejos y sentimientos negativos hacia su persona.

También inciden las actitudes, el desarrollo de habilidades y la preparación o formación necesaria, en cuanto a conocimientos y realización de tareas; que le facilitarán a la persona integrarse a la sociedad y realizar sus actividades de forma adecuada. La formación es necesaria tanto académica como la integral; además

la orientación de los procesos mentales para que se fortalezcan las capacidades creativas, inteligencia, la reflexión y el juicio objetivo, así el individuo alcance buen desarrollo mental y psicológico para el logro de su independencia.

La apreciación de los miembros de la sociedad, la valoración externa, la empatía, el respeto y la aceptación de las individualidades sin discriminación son aspectos que deben observarse; porque influyen en la autovaloración de las personas; ya que de alguna manera se sienten vulnerables; por alguna limitación que posea. El deber ser exige que reciban el apoyo y reconocimiento de sus virtudes y capacidades. También la observancia de sus derechos como persona en igual proporción a los demás miembros de la sociedad.

Una apropiada oferta y colocación en empleos dignos al discapacitado es fundamental. La persona debe cultivar apreciaciones positivas de su persona. Esto implica confiar en sus capacidades, enfrentar los retos de forma proactiva y con inteligencia. Aprender diariamente de su experiencia. Superar los problemas con actitud positiva. Aprovechar al máximo sus talentos y motivaciones personales. Resaltar su trabajo y los resultados que genera. Los cuales beneficiarán ampliamente a la persona y su interrelación en la sociedad.

2.1.1.2. Beneficios para las organizaciones:

Para la Organización Internacional del Trabajo (OIT, 2013), son:

- **Más motivación.** Se señala que el sólo hecho de incluir a las personas con discapacidad en la empresa genera un efecto motivador en otros trabajadores...
- **Mejor clima laboral.** De un modo similar, la inclusión de personas con discapacidad tendría un efecto positivo en las relaciones internas del equipo o la organización...
- **Mejor reputación.** Se indica además que las empresas inclusivas aumentarían su capital simbólico o reputacional.
- **Mayor productividad.** (...) ejecución de ciertas tareas y/o especialmente comprometidos con la empresa tras acceder a un puesto de trabajo. (p.17)

La investigación presentada por la acreditada institución internacional tiene competencias para atender aspectos concernientes a la actividad laboral, se explica de forma significativa, que en el contexto y a nivel de resultados, las

empresas u organizaciones que implementan la inclusión de personas discapacitadas al trabajo, se ven favorecidas en cuanto a la mejora en la motivación interna en los trabajadores; realza la imagen de la organización; privilegia la armonía y compromiso en el ambiente laboral; también en el mejoramiento del desempeño y en el rendimiento de sus trabajadores.

Primero, la inserción laboral se hace notoria entre los trabajadores, los cuales internalizan las iniciativas y esfuerzos de la empresa para apoyar a la persona sin discriminación. Estas disposiciones van de los empleadores hacia el trabajador imposibilitado físicos, sensoriales o que posee algún impedimento de otra índole. Está asumida por los compañeros de trabajo de forma positiva. Provoca sentimientos de respeto y admiración hacia la empresa. Los trabajadores tienden a sentirse orgullosos de su lugar de trabajo. Esto mejora la motivación de sus trabajadores y fortalece la cultura organizacional, expresados en mayor sentido de pertenencia hacia la organización.

Segundo, el ambiente de trabajo mejora al interrelacionarse con las personas que poseen una discapacidad. Se produce mayor acercamiento entre los trabajadores. Las buenas relaciones entre los individuos se favorecen. La empatía y el apoyo se intensifican. Todo ello, porque la inclusión y los procesos de adaptación traen consigo algunos ajustes, así como acuerdos y compromisos que de alguna manera fortalecen el buen clima laboral. Se sientan bases para la comunicación efectiva y sensibilización de los individuos que comparte en el sitio de trabajo.

Tercero, el realce de la organización, es decir, la imagen, la presencia de la empresa se dignifica ante los trabajadores y el público en general. Se incrementa la reputación de forma favorable. Las empresas que implementan entre sus políticas la inserción de personas con alguna discapacidad, se ven beneficiadas en un aumento de su capital emblemático (reputación), ganándose la aprobación y el respeto de la sociedad en general, es un punto a favor para el reconocimiento social, la aprobación por parte de los usuarios, clientes y demás individuo del entorno empresarial.

Cuarto, en términos de productividad se produce un incremento, debido a la sinergia que causa entre los trabajadores el observar a un trabajador con discapacidad desempeñar su trabajo de manera hábil, esto se genera del proceso de contratación que implica la evaluación de las potencialidades de la persona, su capacitación si es requerida y el apoyo necesario, en consecuencia se producen dos efectos:

El agradecimiento por parte del trabajador por la inserción laboral, la oportunidad que se le ofrece es visto por éste, como un verdadero reto en cuanto a hacer bien el trabajo y valorarlo en gran medida, lo cual se refleja de manera positiva en su desempeño. Los demás trabajadores lo observan y constituye un ejemplo a seguir; por su entrega, compromiso y esfuerzo.

2.1.1.4. Beneficios a la sociedad.

Según la Fundación Once (2016) de España, “si la persona con discapacidad logra un puesto de trabajo disminuye la pobreza y genera una serie de beneficios indirectos beneficiando a un conjunto” (p.37). Esto se explica, tomando en cuenta los indicadores sociales, donde la pobreza se debe en gran medida a los niveles de desempleo. Las personas con pérdida de alguna capacidad representan una carga familiar o del Estado, si no accede a un empleo. Por el contrario, con una oportunidad se convierte en población activa, repercute de forma positiva en el bienestar propio y el de su familia. En este proceso, la implementación de la inserción laboral de las personas con alguna limitación física u otra discapacidad, por parte de algunas empresas u organizaciones, contribuye en términos económicos.

En especial, reconocido a nivel internacional:

- c. Beneficios sociales de la inclusión laboral de personas con discapacidad (...)** radican en el plano de la cultura, pues se indica que la inclusión:
 - **Cambia la base emocional de la exclusión (desinformación, miedo, prejuicio, mito).**
 - **Aumenta la valoración social de la diversidad (la diferencia aparece como un activo de las relaciones sociales).**
 - **Pone en agenda la discapacidad.**
 - **Cambia positivamente el modo colectivo de convivir ... (OTI, 2013, p.17)**

Los factores que inciden negativamente de quedan al descubierto como simples barreras mentales o emocionales, todo lo que pudiera en un momento inhibir a contratar a una persona discapacitada se disipa, como tal la desinformación lleva a la desconfianza, combatida cuando en la realidad misma se revela la real posibilidad, es decir, se convierte en una nueva realidad y genera diferentes perspectivas hacia la inclusión; favoreciendo la integración de las personas, fomentando valores sociales y emocionales hacia la diversidad. Los cuales facilitan una mejor sociedad, más ética, solidaria y humanista.

2.1.1.5 Oportunidad laboral para la persona con discapacidad:

La oportunidad de superación que se da a la persona, de sentirse útil es lo más importante, porque según la Organización Internacional del Trabajo (OTI, 2013) la inserción laboral contribuye a la “mejora en la autovaloración personal. Se desprende de las entrevistas que las personas con discapacidad aumentan su autovaloración personal en la medida que se insertan en un puesto de trabajo y se van adaptando al mismo.” (p.16). Mejora la persona, su autonomía, su independencia; se verá a sí mismo con mayor satisfacción.

Las fundamentaciones anteriores son necesarias, pues se valora al individuo individual y socialmente; deben prevalecer en toda comunidad consciente, empática, respetuosa de las diferencias individualidades y solidaria. Estos fines educativos y sociales se derivan de los derechos fundamentales. Un mundo consciente, humano verdaderamente integrará a todos, sin negar oportunidades al prójimo.

La inserción laboral representa para la persona con discapacidad, una oportunidad de integración a un trabajo, es decir, desempeñar una actividad que le devengará bien económicamente, los ingresos satisfarán sus necesidades humanas y el desarrollo personal. La capacidad de asumir los desafíos económicos y sociales será verán reflejados con la actitud para transformar su concepto de sí mismo, de esta manera se autoevaluará constructivamente.

2.1.1.6 Contradicciones u objeciones (Barreras).

En la sociedad hay argumentos contradictorios, asumidos por directivos o gerentes como razones para no contratar al discapacitado, así la persona discapacitada se auto excluye, por no colaborar con el desarrollo de actividades laborales, cuando sus niveles emocionales afectan negativamente su integración social, quedan en una cultura segregada; por un lado los que apoyan la igualdad y los que no prestan atención a la misma, no se han sensibilizado al respecto, o bien sus iniciativas de emprendimiento no lo contemplan.

Según la Organización Internacional del Trabajo (OTI, 2013), de acuerdo al estudio realizado, se distinguen como barreras existentes dentro de las empresas las siguientes:

a. Barreras relacionadas con las empresas:

- **Falta de experiencia. Es considerada determinante, pues se estima que a menor experiencia más barreras.**
- **Ausencia de una política inclusiva.**
- **Cultura no inclusiva.**
- **Falta de capacidades organizacionales.**
- **Miedos y mitos sobre la discapacidad. (p.14)**

Estas barreras o razones para no contratar entre el personal de las empresas, han causado que la inserción laboral no se materialice a cabalidad, formando contradicciones entre las políticas nacionales de inclusión y lo real en el interior de las organizaciones; donde en muchas prevalece la discriminación. Un mundo que busca ser competitivo, más que solidario. En este sentido, se observa que se cierran puertas a personas con discapacidad pues no poseen experiencia laboral.

Estas contradicciones tienen sus raíces en una cultura inclinada hacia la no inclusión, no declarada pero se cobija en simples excusas. La cultura organizacional manifiesta una actitud pasiva ante los retos. No practica el valor de la igualdad de oportunidades. Las instituciones u organizaciones esmeradas por acompañar a todas las personas, discapacitadas o no, en su gran carrera por la vida, poseedoras de necesidades similares, derechos y obligaciones; estas organizaciones se convierten en líderes y prestigiosas para forjar un buen futuro, tanto económico como social.

El éxito de una empresa se mide por las capacidades que posee para afrontar los retos; atreverse implica poseer fortalezas y buena organización para crear condiciones de cambio e inclusión. También la sensibilidad de los directivos y de la dirección de recurso humano. No se trata de un recurso físico nada más, se refiere a la selección de talentos que harán de la empresa exitosa o productora de ganancias corporativas.

Si la persona posee una discapacidad, no quiere decir que no posee talentos; la práctica de calificar por apariencias, se traduce en una visión condicionada. Existe una baja perspectiva de apertura hacia la verdadera calidad empresarial; la cual debe caracterizarse por un buen nivel de conciencia humana y eficiencia cultural, así como respecto a las capacidades en términos organizacionales.

En cuanto a las contradicciones, se observan:

b. Barreras atribuidas a la propia persona con discapacidad:

- **Tipo de discapacidad (“No pueden”).**
- **Escasa calificación técnica (“No están suficientemente calificados”).**
- **Falta de habilidades blandas (“No saben venderse”).**
- **Otros mitos. Además de los anteriores, operan como barreras algunos mitos relacionados con la discapacidad en general, como la creencia de que las personas con discapacidad se ausentan, accidentan o enferman más que los trabajadores sin discapacidad. (OTI, 2013, p.14)**

La falta de capacitación para el desempeño laboral hace que las personas con alguna discapacidad, no sea vista como atractiva dentro los programas de empleo generados por las empresas; se argumenta que no poseen las habilidades para proyectarse como individuos capaces en términos de desempeño, se inhiben en su presentación, no muestran en algunos casos que pueden confiar en ellos, aunque es considerado otra excusa. Se debe atender esta situación, porque en un ambiente competitivo todas las personas deben prepararse técnica y psicológicamente para optar a un puesto de trabajo.

No se facilita la selección, si no se esmera la persona en reunir sus esfuerzos y reclamar sus derechos como persona. La proyección requiere habilidades que deben potenciarse. Las empresas no facilitan la inserción, son pocos los casos consideran esta posibilidad de contratación. Las razones: porque los puestos de

trabajos que generan no pueden ser realizados por personas con alguna limitación física, motriz o intelectual. Es imposible darles tal responsabilidad, porque requiere competencias específicas.

Las declaraciones sobre la desventaja respecto a las comparaciones sobre asistencia al puesto de trabajo, señala que la inasistencia es mayor en la persona con discapacidad por enfermedad. Es un indicio de discriminación, puede constituirse en un aspecto negativo, se piensa a priori y se coloca como excusa a la no contratación, asegurándose que pueden tener más faltas al trabajo, que otra persona que no posea una discapacidad. En resumen, se describen como mitos o relatos de situaciones que sólo pueden ser comprobadas en la realidad misma, al proporcionar oportunidades de trabajo, por lo demás será la persona con discapacidad quien se encargue de demostrar que está en sus posibilidades ser un trabajador con muchos méritos.

Además, porque la Ley N° 15 (2016), establece:

Artículo 17. Los empleadores deberán otorgarles el tiempo necesario a las personas con discapacidad, padres, madres o parientes dentro del cuarto grado de consanguinidad y segundo de afinidad, tutor o persona autorizada por el representante legal de la persona con discapacidad para acompañarlas a las citas, tratamientos requeridos o actividades educativas relacionadas con la condición de discapacidad y que requiera acompañamiento para la persona con discapacidad, sin afectar sus derechos laborales. (p.9)

La regulación deben cumplirla los empleadores. Se requiere conciencia solidaria y respeto a la normativa; Sin embargo, depende de los criterios de la cultura organizacional para que esta y otras regulaciones sean comprendidas, compartidas y apoyadas. De esta manera, se brinda las oportunidades colaborativas, para que las barreras no se presenten por parte de las empresas o instituciones, están llamadas a dar el ejemplo.

En este orden de ideas, se destaca en el mismo artículo lo siguiente:

Esta disposición también será aplicable en las instituciones estatales. El tiempo al que hace referencia el presente artículo será de ciento cuarenta y cuatro horas al año, sin afectar el periodo de vacaciones, incapacidades y demás permisos a que tiene derecho el trabajador. Las oficinas de recursos humanos de las instituciones, públicas o privadas, deberán abrir un apartado en el expediente del trabajador, a fin de acreditar la discapacidad y llevar un control de los permisos y horas agotadas. (Ley N° 15, 2016, p.9)

La Ley establece la inserción laboral para las empresas privadas y públicas. Las instituciones gubernamentales deben tomar las previsiones para impulsar expectativas que referencien de la Ley en artículos y disposiciones. Lo esencial es preparar el terreno participativo para los individuos con discapacidades. Respetar el tiempo que deban ausentarse de sus labores, por motivos de tratamientos de la salud y formación educativa. Generar en su entorno de trabajo políticas que sean promovidas y accionadas por el personal asignado a recursos humanos.

Continuando con la exposición, en las familias se presentan, específicamente:

c. Barreras asociadas a las familias de personas con discapacidad

- **Sobreprotección familiar.** Se distingue un tipo de familia que actuaría de manera sobreprotectora, tratando de evitar que su pariente se exponga a situaciones consideradas hostiles, peligrosas o de riesgo, entre las cuales suelen incluir al empleo.
- **Discriminación familiar.** Además de la familia sobreprotectora, se describe a un tipo de familia que procura evitar que la persona con discapacidad circule socialmente, tratando de ocultar lo que considera un defecto: la discapacidad misma. (Organización Internacional del Trabajo, 2013),

Las familias, tal vez, tengan la buena intención de cuidados a la persona con discapacidad, pero se convierte en una contradicción; cuando se protege de manera excesiva, no permitan el desenvolvimiento como persona, desarrollar la autonomía e independencia. Muchas veces los miedos de las familias se conviertan en sobreprotección, lo cual no es recomendable, porque se limita su desarrollo humano para la inclusión social. Los familiares y la sobreprotección se clasifican como barreras.

Si bien lo anterior, aparta a la persona de actividades sociales, más aún los prejuicios de las familias ante los intentos de ocultar a la persona por vergüenza, por la concepción que es anormal, entre otros prejuicios. En este escenario, lo que prevalece es la discriminación, penosamente ocurre en el seno familiar. Perjudica al individuo, pues no enfrenta de forma autónoma los retos que implica vivir en sociedad, donde prevalecen en unos sectores la discriminación por la desinformación, falta de empatía y falta de observancia de los derechos de la persona.

Por otro lado, el ambiente, la Organización Mundial de la Salud (2011), afirma:

El ambiente en que vive una persona tiene una enorme repercusión sobre la experiencia y el grado de la discapacidad. Los ambientes inaccesibles crean discapacidad al generar barreras que impiden la participación y la inclusión. A continuación se citan algunos ejemplos de la posible repercusión negativa del ambiente:

- Una persona sorda que carece de un intérprete de lengua de señas;... (p.4)

El ambiente del puesto de trabajo puede constituirse en una barrera para que se lleve a cabo la inserción laboral, en vista que imposibilita en algunos casos el acceso al trabajo; tal ejemplo representa para la persona no contar con un compañero que posea dominio de la expresión en señas. Este lenguaje es el único que permite a la persona comunicarse, será una necesidad en el ambiente de trabajo para que pueda relacionarse.

2.1.2. Derechos Laborales.

Las personas con discapacidad son ciudadanos. Llama la atención que la sociedad haya conferido cierta discriminación, al intentar distinguir sus derechos humanos respecto a los de otros ciudadanos. Tal es el caso de los derechos laborales, pues se han presentado situaciones en las cuales las leyes los han destacado. Toda la persona por principio universal posee iguales derechos y obligaciones como ciudadanos, así se concibe a nivel nacional e internacional.

Sin embargo, se ha observado categóricamente una situación segregacionista, un sinnúmero de situaciones, lo que contribuye por demás en agotar vías para la adecuada integración social.

A continuación algunos aspectos legales de gran relevancia:

2.1.2.1. Derechos humanos.

Para lograr el reconocimiento de los derechos humanos acaecieron miles de años de lucha en diferentes escenarios históricos, donde algunos se vieron avistados a partir de la Revolución Francesa, con la Declaración de los Derechos del Hombre y del Ciudadano en el año 1789. Posteriormente, en el año 1945, ante la

preocupación internacional por las transgresiones y menoscabo a la dignidad humana ocurridas tanto en la primera como en la segunda guerra mundial, se unieron más de 50 países y formaron la Organización de las Naciones Unidas (ONU), con el propósito de “Reafirmar la fe en los derechos humanos fundamentales en la dignidad y el valor de la persona humana” (ONU, s/f, p.1).

En el año 1948, la ONU presentó en la Declaración Universal de Derechos Humanos enumerados los derechos humanos fundamentales, “la proclamación del documento universal que concitó tantas voluntades y esperanzas” (Del Río, 2018, p. 23); Sin embargo, la lucha no cesó allí, continuó porque constituyó sólo un documento de referencia internacional, una pauta de conductas generales, consideradas necesarias; pero depende de cada país que se le otorgue el reconocimiento legal a través del texto constitucional.

En la actualidad, una gran cantidad de países han concentrado sus esfuerzos en establecer las garantías para el impulso, amparo y atención de estos derechos elementales individuales, otorgándoles rango constitucional, concibiéndolos como derechos humanos fundamentales.

Al respecto, Donoso (2014), refiriéndose a Panamá, afirma:

Panamá, como país firmante, reconoce esos derechos fundamentales a los nacionales y extranjeros que estén bajo su jurisdicción, a través de la Constitución Nacional, así como en otras normativas dentro de nuestra legislación. El capítulo primero del título II de la Carta Magna, establece: “Las Garantías Fundamentales” de los panameños y demás residentes en el territorio nacional; en el título III, “los derechos y deberes individuales y sociales”. (Donoso, 2014, p.1)

El Estado garantizará los derechos fundamentales de la persona consagrando la dignidad humana como inalienable de los seres humanos. Lo cual conlleva a que los hombres, mujeres, niños, niñas, jóvenes, adultos, ancianos, todas las personas, sean libre de discriminación, desigualdad o distinciones de cualquier índole. Los derechos humanos son universales, personales, inherentes a la persona e indivisibles, instituyen la igualdad entre las personas y la libertad para el ejercicio de una vida digna.

2.1.2.2. Derechos humanos. Laborales:

En primer lugar, se debe destacar que: “el derecho al trabajo es un derecho fundamental y esencial para la realización de otros derechos humanos y constituye una parte inseparable e inherente de la dignidad humana. Toda persona tiene derecho a trabajar para poder vivir con dignidad” (ONU, 2005). El Estado debe garantizar el empleo digno a los ciudadanos, crear las condiciones necesarias, que les provea los recursos económicos suficientes para satisfacer las necesidades básicas de alimentación, salud, vestido, recreación, entre otras. Todas las personas tienen el derecho a poseer un trabajo en condiciones dignas y que le permita vivir con decoro.

En el lugar de trabajo, los derechos laborales constituyen todas aquellas condiciones de vida indispensables y mínimas que garantizan la igualdad y libertad. A nivel general, se destacan las siguientes condiciones esenciales: El empleo estable, con la posibilidad de elegir libremente el trabajo y realizarlo de manera voluntaria. El salario suficiente, la remuneración idónea que sirve para satisfacer las condiciones mínimas que permiten llevar una vida digna para el trabajador. En relación a las condiciones satisfactorias de trabajo, se enfatiza en el derecho al descanso suficiente, trato humano y respetuoso, aguinaldo, entre otros, regulados por la Organización internacional del Trabajo (OTI).

Al respecto, la OTI citado por la Comisión Nacional de los Derechos Humanos de México (2016), señala que los derechos laborales ya existen antes del establecimiento del “vínculo laboral, no es el surgimiento de un vínculo contractual el que los origina, solo los objetiviza, el derecho a trabajar, por tanto, el trabajador potencial ya lo posee y el vínculo contractual - laboral, sólo añade nuevos derechos, también amparados constitucionalmente” (p.22). Lo antes manifestado, se sustenta en los derechos humanos en el trabajo, establecidos en las declaraciones internacionales, protocolos y pactos, así como a nivel de cada país en sus Constituciones.

Específicamente, en la Declaración Universal de los Derechos Humanos (1948); el Pacto Internacional de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (PIDESC, 1966) el cual se formalizó en año 1976; Protocolo Adicional a la Convención Americana sobre Derechos Humanos en Materia de Derechos Económicos, Sociales y Culturales (Protocolo de San Salvador, 1988); En Panamá los derechos humanos laborales son derechos progresivos y en constante expansión. En el caso de los ciudadanos con discapacidad, “Tanto el Código de Trabajo, como la legislación panameña, los protegen y velan porque puedan tener oportunidades profesionales.” (Panamá Outsourcing, S.A., 2019, p.1). Por lo tanto, a todos los individuos se les debe conceder sus oportunidades y beneficios laborales y como ciudadano.

2.1.2.3. Principios éticos:

Al respecto, la Secretaría Nacional de Discapacidad (SENADIS, 2009), señala:

La política para la población con discapacidad promueve su desarrollo humano y por ello descansa en los siguientes principios de carácter ético como son:

- El respeto a la dignidad humana (...)
- La equidad e igualdad de oportunidades, (...)
- La solidaridad e integridad (...)
- La creación y ampliación de las capacidades y opciones de las personas para poder acceder a las oportunidades sociales. (...)
- El respeto a la diversidad (...)
- La autonomía y vida independiente (...)
- La inclusión social de las personas con discapacidad como ciudadanos con plenos derechos y con la debida protección por parte del Estado para que éste pueda participar y aportar a la sociedad panameña. (p.18)

En Panamá, la SENADIS atendiendo a sus atribuciones y competencias presentó la política, que articula los esfuerzos para la inclusión social y garantía de los derechos de las personas con discapacidad con miras a su desarrollo humano. En especial, las acciones a emprender en torno ello, se deben apegar a los principios éticos establecidos, que en correspondencia con lo establecido en la declaración de derechos fundamentales, que universalmente fue formalizada a nivel internacional. Panamá se comprometió a cumplir, así como se establece en la Constitución Política del país, el principio fundamental es el respeto a la persona, su dignidad humana.

Asimismo, entre los principios éticos se establecen la igualdad y la equidad, expresadas para brindar; sin distinción a la persona discapacitada; las mismas oportunidades que otra persona sin discapacidad; lo que implica respeto por la equivalencia en términos de condiciones y garantías de acceso a las oportunidades. En este sentido, el acceso a la salud, entre otros, debe cumplirse en todos los ámbitos sociales, educativos y laborales. Por lo tanto, se considera como un principio de justicia social, en correspondencia con el respeto a la dignidad personal en un orden social fundamentalmente justo, equitativo, justo e imparcial.

Entre otras directrices, en materia ética que la política pública promueve es el principio de la solidaridad acompañada de la integridad, interpretada como la sensibilidad que debe prevalecer entre los ciudadanos, ante las necesidades de atención y apoyo, por cuanto las personas e instituciones deben prestar colaboración y apoyo a los individuos con discapacidad, con la observancia desde un punto referencial que todo ciudadano debe atender, a un compromiso social que se extiende desde la comprensión, la empatía, valoración hasta el respeto y estimulación.

De igual manera, establece que se debe respetar y reconocer en los individuos cabalmente las diferencias y condiciones, lo que supone la expresión de una sociedad bajo la señal de la inclusión e integración de la diversidad. La síntesis definitiva es de la conformidad y respeto de las diferencias, valorando sus talentos y capacidades inherentes a la condición humana, siendo siempre comprensivo y flexible colaborando para que las personas con discapacidad puedan lograr su autonomía e independencia, no hay lugar a discriminaciones de ningún tipo.

Consecuentemente, se considera posible la inclusión de las personas con discapacidad siempre que se garantice la educación y formación técnica; la cual debe ser garantía para que las oportunidades puedan ser aprovechadas, porque si el individuo no adquiere competencias no puede insertarse en los ámbitos sociales como se espera; por lo tanto el Estado debe aportar las condiciones, así

como las personas e instituciones deben apoyar las iniciativas, y dentro de este marco de colaboración, el esfuerzo por parte la persona con discapacidad debe ser dirigido para su propio bienestar.

2.1.3. Equiparación de oportunidades.

Respecto a este aspecto, se presenta primeramente la definición:

Proceso mediante el cual el sistema general de la sociedad, incluyendo el medio físico e intelectual, la vivienda y el transporte, los servicios sociales y sanitarios, las oportunidades de educación y trabajo, la información, la comunicación, la vida cultural y social, las instalaciones deportivas y de recreo y demás, se hace accesible para todos. (Asamblea Nacional Ley No. 15, 2016, p.27)

En un sistema social, el conjunto de elementos se interrelacionan generando toda una complejidad de aspectos que deben atenderse, con la finalidad de permitir de forma efectiva que las personas puedan acceder a los fines específicos que sean requeridos. Es por ello, que resulta muy conveniente revisar, en concreto las particularidades y limitaciones, que existen entre la diversidad de la población, en el caso particular de las personas con discapacidad la Ley N° 15 decretada en el año 2016, que modifica el texto de la Ley N° 42 establecida en el año 1999, sobre la equiparación de oportunidades en escenario de diversidad, es decir, diferencias en sus facultades o habilidades.

2.1.3.1. Disposiciones de la Ley N° 15 de 31 de mayo de 2016:

Esta Ley entre sus objetivos, establece en el artículo N° 2, el siguiente:

Establecer las bases materiales y jurídicas que permitan al Estado adoptar las medidas necesarias para la equiparación de oportunidades de las personas con discapacidad, garantizándoles la salud, la educación, el trabajo, la vivienda, la recreación, el deporte y la cultura, así como la vida familiar y comunitaria. (p.2)

El Estado es el garante del respeto a los derechos inherentes a las personas, contemplando en los mismos aspectos esenciales de los ámbitos socioculturales, el respecto al acceso a la salud, formación, un trabajo digno y demás aspectos para el bienestar de las familias. Se debe establecer regulaciones que den lugar

a las políticas y acciones para que se cumplan a cabalidad la integración colectiva de los excluidos, quienes por sus diferencias en ciertas capacidades se presentan como individuos sensibles ante las dificultades de acceso.

Previamente, se declaran los fines de dicha Ley, en el artículo N° 1, que establece:

Se declara de interés social el garantizar y asegurar el ejercicio efectivo de los derechos, deberes y libertades fundamentales de las personas con discapacidad y sus familias, mediante la adopción de medidas de inclusión e integración, acción afirmativa y ajustes razonables, en igualdad de condiciones y calidad de vida, eliminando toda forma de discriminación por razón de discapacidad, en concordancia con la Constitución Política de la República y demás normas que amparan los derechos de esta población... (Ley N° 15, 2016, p.1)

Se otorga un tratamiento especial a las personas con discapacidad. Los ajustes oportunos se deben realizar para evitar circunstancias que provoquen barreras; por ende, lograr la integración de las personas a la sociedad y goce de sus derechos. Se procura razonablemente que puedan disfrutar de sus derechos, sin ningún obstáculo o barrera que limite el ejercicio. Que no preexistan restricciones materiales, ni estructurales. Espacios que son fundamentales para la satisfacción de necesidades y el logro de su seguridad social.

Así: “Crear las condiciones que permitan a las personas con discapacidad el acceso y la plena inclusión a la sociedad.” (Ley N° 15, 2016, p.1). Si bien es cierto, que se espera la integración, esto no sucederá, sino hay garantías de condiciones. Esta Ley es el instrumento jurídico que regula los elementos para que haya inclusión social. Se han presentado casos donde se buscan excusas, salidas o escapes para el cumplimiento de algunas instancias o actores sociales de los compromisos y responsabilidades. Esto por quienes deberían apearse a las directrices públicas, que intentan evadir su cumplimiento.

Esta Ley define un fenómeno social que debe ser enfrentado:

Discriminación por motivos de discapacidad. Cualquier distinción, exclusión o restricción por motivos de discapacidad que tenga el propósito o el efecto de obstaculizar o dejar sin efecto el reconocimiento, goce o ejercicio, en igualdad de condiciones, de todos los derechos humanos y libertades fundamentales en los ámbitos político, económico, social, cultural, civil o de otro tipo. Incluye todas las formas de discriminación, entre ellas, la denegación de ajustes razonables. (p.9)

Sin conocimientos conceptuales, ni internalización de derechos y garantías en el grupo social de pertenencia del sujeto, puede ser motivo de discriminación, distinción o exclusión. No es extraño el pronunciamiento erróneo dentro de espacios sociales que excluye al individuo con rasgos o capacidades diferentes. Así, poseer alguna diferencia física o deficiencias, algún retraso intelectual o motriz, alguna discapacidad, puede ser motivo de discriminación; cuando no se cumplen en igualdad los derechos que poseen como toda persona.

Además, lo establecido en el artículo 4 de la Ley N° 15 (2016), determina:

La persona con discapacidad es sujeto de su propio desarrollo, protagonista de su devenir histórico y parte primaria y fundamental en lo relativo a los procesos de su educación, habilitación, rehabilitación, inserción laboral e integración familiar y social. En consecuencia, las personas con discapacidad cuyas condiciones así lo permitan, tomarán sus propias decisiones en el ejercicio de sus derechos. En caso de que su discapacidad no les permita la toma de decisiones, su padre, madre, tutor o quien ejerza la representación legal podrá realizar el ejercicio de ese derecho para el acceso del beneficio de las políticas, programas y acciones, así como en el desarrollo y seguimiento, relacionados con temas de discapacidad. (p.5)

El ejercicio de los derechos debe ser respetado en todo momento, pues son inherentes a su persona; no se deben olvidar ni desatender. La Ley en su espíritu dice que en caso que su condición no se lo permita, se han acordado medidas para equiparar la situación. Se establece que se debe nombrar un representante legal y que se ejerzan sus derechos, a través de la gestión de su representante; para que así no sea excluido de recibir los beneficios de políticas, planes y programas de desarrollo.

En cuanto al Estado, se establece que:

Artículo 7. Es obligación fundamental del Estado adoptar todas las medidas que sean necesarias para garantizar de forma efectiva la inclusión social, la integridad, la libertad y seguridad de las personas con discapacidad, así como el acceso a la salud, a la educación, a la cultura, al trabajo, a la información, al entorno físico urbano y arquitectónico con seguridad, de tal manera que se asegure su pleno desarrollo y su entera inclusión y participación a la sociedad en igualdad de condiciones con los demás. (p.6)

Con arreglo a las disposiciones nacionales y compromisos formalizados, el Estado debe garantizar mediante el establecimiento de las medidas necesarias y verificar

su cumplimiento; que las personas con discapacidad puedan ejercer sus derechos individuales y fundamentales; debe defender en todos los espacios su igualdad y respeto; hacer un llamado de cooperación y solidaridad de los otros ciudadanos; a través de cualquier forma y en cualquier lugar que sea necesario. Además, debe ser ejemplo de ello, el primero que respete estas disposiciones, procurando ofrecer los medios y las condiciones para que se lleven a cabo las acciones pertinentes de adecuada forma y dimensiones. En este sentido, a continuación se exponen algunas medidas o disposiciones dirigidas al promover el acceso y equipamiento de oportunidades:

Primero, en el ámbito educativo y formativo, se dispone:

El Ministerio de Educación, el Instituto Panameño de Habilitación Especial, el Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral, el Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano y todas las entidades de formación técnica profesional tendrán programas de capacitación y perfeccionamiento profesional... (Ley N° 15, 2016, p.12)

Se designan organismos e instituciones competentes, para que se establezcan en coordinación la planificación y actuación de cada uno; en pro de ofrecer las condiciones para el acceso digno a la educación y formación que le permita al individuo discapacitado adquirir las nociones, competencias y destrezas. También para desempeñarse el sector laboral, de forma autónoma y supervisada en la medida que sea necesario. Toda persona tiene derecho a recibir educación en atención a sus necesidades y formación para el desarrollo de sus conocimientos; que le sirvan para su desenvolvimiento y acceso al sector laboral, ejerciendo su derecho a un trabajo digno.

Segundo, el artículo N° 49, que reforma el artículo 42 de la Ley 42 (1999) dice:

Las personas con discapacidad tienen derecho a optar por un empleo productivo y remunerado, incluyendo igual remuneración por igual trabajo realizado. Las políticas y programas de contratación y condiciones de empleo, tasas de remuneración, ascenso, continuidad, ambiente laboral seguro y saludable deben ser equitativos. (...) de conformidad con lo establecido en el Código de Trabajo y la presente Ley. (Ley N° 15, 2016, p.18)

La normativa coloca el acceso al empleo para la persona discapacitada como un derecho, así como todos los beneficios y condiciones laborales otorgados a las

demás personas, establecidas en las normativas laborales nacionales y apegadas a la declaración de derechos universales. Se reafirman los derechos laborales inherentes a todas las personas sin discriminación de ninguna forma o medida.

Tercero, el artículo N° 50, indica:

Artículo 50. El artículo 42 de la Ley 42 de 1999 queda así: Artículo 42. El Estado, a través del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y el Instituto Nacional de Formación Profesional para el Desarrollo Humano y demás organismos competentes, facilitará los recursos técnicos, logísticos y de personal para la formación profesional, seguimiento y sensibilización en el mercado laboral de las personas con discapacidad, con el objeto de asegurar su independencia económica mediante un salario digno, su desarrollo personal e integración y participación en la sociedad. (Ley N° 15, 2016, p.18)

Se dispone que, los organismos e instituciones designadas por el Estado establezcan coordinación para la planificación e implementación. Proporcionen y faciliten los recursos necesarios en el ámbito formativo. Que el nivel técnico-operativo se lleve adecuadamente y sin limitaciones. Que la capacitación del individuo con alguna discapacidad sea garantizada para el desarrollo de capacidades en el desempeño laboral.

2.1.3.2. Medidas laborales para facilitar oportunidades:

Con carácter de obligatoriedad, la Ley N° 15 de 31 de mayo de 2016, establece:

Artículo 51. El artículo 44 de la Ley 42 de 1999 queda así: Artículo 44. Toda empresa privada que tenga de veinticinco a cincuenta trabajadores deberá tener dentro de su fuerza laboral un mínimo de una persona con discapacidad. La empresa que tenga más de cincuenta trabajadores deberá tener en su fuerza laboral una proporción no menor del 2% de trabajadores con discapacidad. Estos trabajadores con discapacidad, debidamente calificados para trabajar, deberán recibir un salario igual al de cualquier otro trabajador que desempeñe la misma tarea dentro de la empresa... (Ley N° 15, 2016, p.18)

Queda establecido la obligatoriedad de contratación en la empresa del sector privado del país, señala un porcentaje específico, el 2% de sus trabajadores, cuando el número de empleados supere los 50 trabajadores; además serán incluidos a puestos de trabajos con igual condiciones a sus compañeros. Los

sueldos deben ser equivalentes al trabajo y a los devengados en ese puesto por los otros trabajadores sin discapacidad alguna. Evitar que sean marginados. Que tengan beneficios equitativos al desarrollo de sus labores. El artículo N° 52 prevé los mismos términos para las instituciones gubernamentales, adicionando el 44-A a la Ley 42.

En caso de no cumplirse a cabalidad, en la siguiente disposición:

Artículo 53. El artículo 45 de la Ley 42 de 1999 queda así: Artículo 45. Las empresas privadas que se nieguen a contratar y/o mantener el 2% del personal con discapacidad, debidamente calificado para trabajar, estarán obligadas a aportar al Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral una suma igual al salario mínimo por cada persona dejada de contratar, durante todo el tiempo que dure su renuencia. Los fondos así recaudados deberán ser depositados en una cuenta especial del Ministerio de Trabajo y Desarrollo Laboral y se utilizarán exclusivamente para desarrollar jornadas de capacitación, formación laboral y ayudas de autogestión, a través de las organizaciones vinculadas a la temática de la discapacidad. (p.19)

Por esta disposición, las empresas que incumplan serán sancionadas, con el pago del equivalente de los sueldos que deberían estar cancelando a los sujetos de derecho. Tal como indica la ley que deben contratar en el porcentaje indicado (2%). Atenderán los casos denunciados y detectados en sus supervisiones; además los recaudos que por lo expresado ingresen, se destinarán a la capacitación y apoyos a las personas con discapacidad. Se espera la contratación de las personas para contribuir a su bienestar social.

2.2. Discapacidad auditiva.

La definición de la variable en estudio, características y demás aspectos teóricos vinculados, se describe a continuación:

2.2.1. Definición.

En relación a la definición, específicamente:

La discapacidad auditiva se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral, y las presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona. (Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC), 2016, p.7)

Las funciones de la audición afectan la interacción del individuo con el ambiente y las dificultades para desenvolverse la persona en contextos comunicativos. Los cuales requieren la percepción de sonidos. Las pérdidas auditivas y las características de las deficiencias se vinculan con el grado de pérdida de la audición.

- Sordera.

Según el Centro Nacional de Disseminación de Información para Niños con Discapacidades (NICHCY, 2010), “La sordera se define como “significa un impedimento auditivo tan severo que el niño está impedido en el procesamiento de información lingüística por vía auditiva, con o sin amplificación, que afecta adversamente el rendimiento académico del niño.” (p.1). La sordera constituye un obstáculo para procesar los sonidos, no los percibe porque de forma muy grave han sido afectada las funciones de audición, es decir, pérdida total de la capacidad de escucha.

- Impedimento auditivo.

Especialmente, el “Impedimento auditivo se define en IDEA como “un impedimento en la audición, ya sea permanente o fluctuante, que afecta adversamente el rendimiento académico del niño.” (NICHCY, 2010, p.1). La incapacidad auditiva puede ser temporal o permanente, lo cual perjudica el desempeño del educando y la realización de actividades que requieran la percepción de sonidos.

Para la Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019), “se dice que alguien sufre pérdida de audición cuando no es capaz de oír tan bien como una persona cuyo sentido del oído es normal, es decir, cuyo umbral de audición en ambos oídos es igual o superior a 25 dB.” (p.1). La audición normal se encuentra en un rango menor a 25 decibeles, por encima de este nivel la persona presenta clara deficiencia auditiva. Tal vez por un funcionamiento inadecuado en alguna de las partes del sistema auditivo. Esto no permite que las ondas del sonido sean transmitidas eficazmente al cerebro para su interpretación.

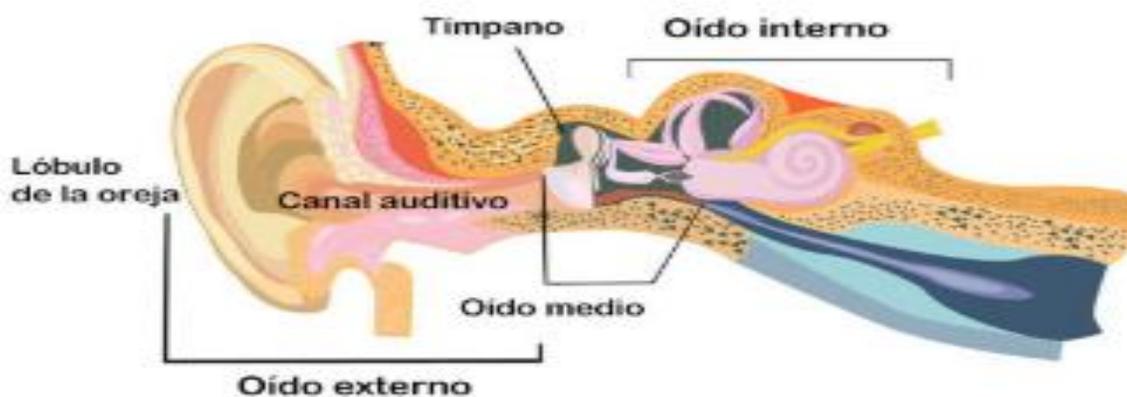
Específicamente: “La pérdida de la audición puede ocurrir cuando alguna de las partes del sistema auditivo no funciona de la manera normal.” (Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC), 2017, p.1). La deficiencia se ubica en alguna parte del órgano auditivo y sus elementos relacionados. El mal funcionamiento produce un deterioro en la percepción de los sonidos y fonemas.

Por lo tanto, para hablar de pérdidas auditiva, donde el proble se encuentra en el funcionamiento del sistema audutivo, es importante conocer todos y cada uno de los elementos que conforman el sistema auditivo:

2.2.2. Sistema auditivo.

La información de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, 2017) señala: “El sistema auditivo procesa la información del sonido que viaja del oído al cerebro, de modo que las vías nerviosas también forman parte de nuestra audición.” (p.1). Este sistema recibe los sonidos del entorno y trasmite mediante los nervios hasta el cerebro para el adecuado procesamiento del mensaje. En cuanto a las partes que conforman el sistema auditivo, se ilustran a continuación en la Figura N° 1.

Figura N° 1. Clasificación del Sistema auditivo.



Fuente: Tomado de Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, 2017)

Arriba se muestran las partes y elementos, que conforman el sistema, que actúa en la recepción de las ondas sonoras (el sonido), con el canal que permite el paso

del exterior hacia el oído medio, luego el oído interno hasta el nervio. Se distinguen las siguientes partes: el oído externo, medio e interno y el nervio acústico; este último transmite el sonido hasta el cerebro. Cada parte tiene una función relacionada con la recepción y transmisión del sonido.

2.2.3. Causas.

Según las fuentes revisadas, en primer término, se destaca:

La pérdida de la capacidad auditiva y la sordera no siempre ocurren al nacer. Pueden afectar a individuos de todas las edades y pueden ocurrir en cualquier momento desde la infancia hasta la vejez. La pérdida puede ocurrir debido a factores genéticos, una enfermedad, y un trauma. (NICHCY, 2010, p.1)

La discapacidad auditiva puede presentarse a cualquier edad, no sólo al nacer. Su causa puede ser genética o hereditaria, también por otra enfermedad o accidente sufrido la persona. No sólo implica sordera, también conlleva a pérdida de capacidades relacionadas a la función de la audición, depende del daño causado o la gravedad de la pérdida auditiva.

Específicamente, la información recabada relativa a los factores y causas, señala:

**Hereditarios: se trata del factor que presenta menor incidencia de todos.
Prenatales: Rubéola, uso de alcohol, drogas o medicamentos ototóxicos por parte de la madre embarazada.
Perinatales: durante o cercanos al parto: bajo peso de nacimiento, golpes, caídas y traumas durante el parto.
Postnatales: Meningitis, otitis media mucosa recurrente con daño de tímpano, traumas acústicos producidos por golpes o exposición a ruidos de fuerte intensidad y en forma permanente. (Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC), 2016, p.9)**

Los factores se agrupan en cuatro categorías: Primero, los factores hereditarios relacionados con alteraciones genéticas; causadas por padecimientos de algún síndrome; cuyas características involucran deficiencias auditivas. Esto por malformaciones en el órgano de la audición o en el procesamiento a nivel neurológico. Segundo, los factores prenatales, ocurren durante el periodo de embarazo. Las causas son variadas, enfermedades contraídas por la madre o por efectos adversos de algunos medicamentos. Tercero, los factores perinatales,

como eventos adversos que ocurren durante el parto o postparto. Por último, los postnatales, que afecten el sistema nervioso, como la meningitis.

Al respecto, Martínez (2015), refiere:

- Para Mandal (2012), las causas de la pérdida de la audición más frecuente, son:**
- 1.- Pérdida auditiva relacionada con la edad o presbiacusia. (...)**
 - 2.- Pérdida de audición debido a trauma acústico (...)**
 - 3.- Hipoacusia debido a infecciones virales (...)**
 - 4.- Hipoacusia debido a un tímpano perforado (...)**
 - 5.- Pérdida de audición debido a la cera en el oído (...)**
 - 6.- Pérdida de audición debido a otosclerosis (...)**
 - 7.- Pérdida de audición genética (...)**
 - 8.- Pérdida de audición debido a la enfermedad de Meniere (...)**
 - 9.- Pérdida de audición debido a un neuroma acústico (...)**
 - 10.- Otras causas de pérdida auditiva: esclerosis múltiple, accidente cerebrovascular y lesiones de cabeza.**
 - 11.- Niños nacidos con deficiencias auditivas (...)**
 - 12.- Pérdida de la audición como consecuencia de algunas drogas... (p.29)**

La pérdida auditiva se origina por diferentes causas, según el autor, en primer lugar por presbiacusia, común en edades comprendidas desde 30 y hasta los 40 años de edad. El trauma acústico se evita, no exponiéndose a la persona a fuertes ruidos por tiempos prolongados. Las causas pueden ser por perforación del tímpano o por patología viral (sarampión, rubeola), infecciones, enfermedad de Meniere, entre otras.

También por alteraciones físicas, como la otosclerosis; por obstáculos de cera que se alojan; Además, deficiencias desde el nacimiento, por padecer alguna alteración genética, tal es el caso del Síndrome de Down. Adicionalmente por efectos de algunos medicamentos, como antibióticos o drogas que pueden afectar el nervio en el oído y provocarla.

Cabe destacar, que en pocos casos la pérdida de la capacidad auditiva, que traen una serie de impedimentos auditivos que se ubican dentro de la alteración por discapacidad auditiva, pueden ser prevenida, no exponiéndose la persona a contaminación sónica por largo tiempo, mantener buena higiene en del oído, Sin embargo, en su mayoría se sobrevienen derivadas de alteraciones genéticas, enfermedades o infecciones.

2.2.4. Características.

En la discapacidad auditiva se distinguen los siguientes aspectos:

Los impedimentos del oído pueden ocurrir en cualquiera o ambas áreas, y pueden existir en un sólo oído o en ambos oídos. La pérdida de la capacidad auditiva generalmente se describe como leve, benigna, moderada, severa o profunda, dependiendo de lo bien que una persona pueda escuchar las intensidades o frecuencias mayormente asociadas con el lenguaje. (NICHCY, 2010, p.2)

Las afectaciones que dan impedimentos auditivos pueden ocurrir en un oído o en los dos. El nivel de afectación es diferentes. Depende del nivel que pueda escuchar los sonidos que se mide en decibeles, equivalente a las dificultades en el lenguaje. Una persona sorda no necesariamente va a tener impedimentos del habla, es decir, mudez.

En este orden de ideas, a continuación se presentan los diferentes grados:

- **Audición normal. El umbral de la audición es decir, la intensidad mínima con la que se empieza a oír, se sitúa entre los 0 y 20 dB (decibelios).**
- **Pérdida leve o ligera. El umbral de la audición está entre 20 y 40 dB.**
- **Pérdida media o moderada. El umbral de audición está entre 40 y 70 dB.**
- **Pérdida auditiva severa. El umbral se sitúa entre 70 y 90 dB.**
- **Pérdida profunda. El umbral es superior a los 90 dB.**
- **Cofosis. Es la falta total de respuesta auditiva. (Ramos, s/f, p.7)**

Según el autor, el nivel de audición considerado normal es el que se ubica entre cero a veinte decibelios, este rango se dice que se posee el nivel de intensidad mínimo, a partir de allí se puede captar los sonidos. A medida que aumentan los rangos en decibelios el paso a un nivel de gravedad se hace evidente, ubicándose de leve a media que va de 40 a 70 decibelios, severa, profunda hasta la cofosis, donde no se captan o perciben los sonidos, se infiere que el rango es a partir de noventa decibelios.

Según la Asociación Americana del Habla, Lenguaje y Audición (ASHA, 2016) grado de intensidad de la pérdida de audición se refiere a la severidad de la pérdida” (p.1). A mayor intensidad de la pérdida, mayor gravedad

Por otro lado, en la publicación de los Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, 2017) indican:

La pérdida auditiva puede describirse como:

Unilateral o bilateral. La pérdida auditiva es en un oído (unilateral) o en ambos (bilateral).

Pre lingüística o pos lingüística. La pérdida de la audición ocurrió antes de que la persona aprendiera a hablar (prelingüística) o después de que lo hiciera (postlingüística)

Simétrica o asimétrica. La pérdida auditiva es del mismo grado en ambos oídos (simétrica) o distinta en cada oído (asimétrica).

Gradual o repentina. La pérdida de la audición empeora con el tiempo (gradual) u ocurre repentinamente.

Fluctuante o estable. La pérdida de la audición mejora o empeora con el tiempo (fluctuante) o se mantiene igual (estable).

Congénita o adquirida/de aparición tardía. La pérdida auditiva está presente al nacer (congénita) o sobreviene más adelante en la vida (adquirida o de aparición tardía). (p.1)

Las características de la pérdidas auditiva dependen de las dimensiones afectadas, en cuanto a la parte del sistema auditivo que presenta deficiencia para realizar su función auditiva; las dificultades auditivas derivadas son diferentes; se refieren al tiempo producido y si previamente había adquirido el dominio del lenguaje; depende de los cambios en la gravedad o mejoría de la afección.

2.2.5. Tipos.

Los niveles de gravedad de la pérdida auditiva dan lugar a los grados de respuesta ante un estímulo auditivo, determinados por las capacidades y los impedimentos para realizar alguna función auditiva. Esta distinción se vincula con la localización del daño causado.

A continuación se derivan los tipos, de acuerdo a las causas:

Hay cuatro tipos de pérdida de la capacidad auditiva.

Las pérdidas de la capacidad auditiva conductivas son causadas por enfermedades u obstrucciones en el oído exterior o medio (...)

Las pérdidas de la capacidad auditiva sensorineurales resultan de daño a las delicadas células capilares sensoriales del oído interno o a los nervios que lo abastecen. (...)

Las pérdidas de la capacidad auditiva mixtas se refieren a una combinación de pérdidas conductivas y sensorineurales (...)

Una pérdida de la capacidad auditiva central resulta de daño o impedimento a los nervios o núcleo del sistema nervioso central... (NICHCY, 2010, p.2)

La pérdida por causas conductivas se vincula con alguna obstrucción en el conducto auditivo. Derivada de alguna enfermedad que genere secreciones que se depositan temporal o permanentemente en la parte del oído externo. También en el oído medio. En segundo término, por daños al sentido del oído o algún nervio ubicado en este órgano, llamadas pérdidas sensorineurales. En tercer término, las llamadas mixtas, debido a que involucran a las antes mencionadas, combinación de conductivas y sensorineurales. Por último, se hace referencia a las de tipo central, donde la afectación se vincula con el sistema nervioso central.

De acuerdo, a la guía del Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC, 2016):

De cualquier forma, no hay que olvidar que además de las dificultades para discriminar los sonidos ambientales, el principal problema radica en las dificultades que se relacionan con la producción, desarrollo y comprensión del lenguaje oral, por lo tanto, el desafío debe centrarse en las estrategias que se usarán para comunicar de la mejor manera posible en el ámbito educativo, favoreciendo así el máximo desarrollo y aprendizaje de los niños y niñas con dificultad auditiva. (p.9)

No sólo se trata de escuchar y diferenciar los sonidos, también se vincula con el desenvolvimiento en la expresión oral del lenguaje. Las personas con discapacidad auditivas poseen diferentes dificultades, en cuanto a la capacidad de escucha se refiere. Se debe atender los diferentes matices que presenta la discapacidad auditiva, diferencias particulares por combinaciones de razones distintas. Las que provocan efectos diferentes tanto para la comprensión y discriminación de sonido como para la adquisición de habilidades en la producción del lenguaje.

En el ambiente, se presentan varios sonidos de diferentes grados en cuanto a la intensidad, por ende de acuerdo al tipo de pérdida auditiva y el rango estimado de los sonidos que puede captar. Percibirá un sonido o escuchará otros. Se pueden confundir los sonidos por la dificultad para diferenciarlos en el caso de la persona con pérdida auditiva.

Existe una clasificación que permite algunas distinciones tomando en cuenta el nivel en decibelios, en primer orden, el Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC, 2016), se presentan:

Nivel 0/25 dB. Intensidad auditiva NO SIGNIFICATIVA. Perciben el habla y los sonidos sin grandes dificultades. El lenguaje oral se desarrolla de forma natural.

Nivel 25/40 dB. Intensidad auditiva LEVE. Escucha y discrimina sonidos a una intensidad moderada, las dificultades se pueden presentar con los sonidos débiles o distantes y en lugar con mucho ruido. El lenguaje oral se desarrolla sin grandes dificultades (...)

Nivel 40/60 dB. Intensidad auditiva MODERADA. La comprensión del lenguaje oral se apoya sustantivamente en la vía visual y en la Lectura Labio Facial (LLF). Identifica y discrimina sonidos a corta distancia y siempre que la contaminación acústica no sea muy alta. En esta intensidad se emite la conversación en forma natural... (p.13)

En los tres niveles, las dificultades no son impedimento total para que de alguna manera se desarrollen habilidades auditivas y el desarrollo del lenguaje oral. El nivel no significativo, no establece dificultades en la audición y el lenguaje. El nivel leve existe un rango de distancia y atención. Se pueden desenvolver sin mayores dificultades, sonidos a distancias relativamente cortas y dirigiéndose de forma individualizada, por ejemplo las dificultades se presentan en conversiones a distancia y en grupos.

El nivel moderado requiere apoyo de audífonos, lo cuales son dispositivos diseñados tecnológicamente para facilitar una buena distinción los sonidos, así como en el lenguaje oral existe dificultad de discriminar algunas palabras con sonidos similares. El radio de acción de captación, es decir, la distancia a la cual pueden escuchar o distinguir los sonidos es menor que en el nivel leve. La distancia debe ser corta para escuchar mejor, los sonidos emitidos si hay ruido circundante es dificultoso escucharlos.

En segundo orden, se presentan los restantes niveles de intensidad, considerados de mayor afectación:

Nivel 60/90 dB. Intensidad auditiva SEVERA. La voz prácticamente no se oye sin embargo, es posible escuchar sonidos de relativa intensidad tales como aquellos que provienen de objetos como un piano o un automóvil, entre otros. Gran dificultad en la producción y comprensión del lenguaje oral su desarrollo se logra por medio de apoyos específicos (...)

Nivel 90 o más dB. Intensidad auditiva PROFUNDA. Pueden ser conscientes de altos sonidos y vibraciones, pero no pueden comprender cada palabra amplificadas. La producción del lenguaje oral se logra sólo a través de apoyos específicos. Mayor facilidad para la producción y comprensión de la lengua de señas. (Ministerio de Educación de Chile - MINEDUC, 2016, p.13)

En el nivel de intensidad severo y profundo, pueden apreciarse que las dificultades que se presentan en la producción y comprensión del lenguaje, no se escucha la voz, así como la percepción de sonidos del entorno no se produce. Esto imposibilita la comunicación mediante la recepción del lenguaje oral, debe recurrirse a la expresión en señas y los apoyos especiales.

2.2.6. Dificultades causadas. Implicaciones:

En este apartado, concretamente se presentan las dificultades que causan la discapacidad auditiva:

2.2.6.1. Implicaciones en la comunicación:

En cuanto a la comunicación, se explica que “cuando un niño tiene sordera o una pérdida de la capacidad auditiva, un asunto importante para la familia es él de la comunicación...” (NICHCY, 2010, p.3). La discapacidad auditiva limita la adecuada comunicación en las personas, en especial a través del lenguaje oral. Las funciones auditivas se afectan y disminuyen la percepción de los sonidos que se encuentran en su entorno, requerido para la comprensión de situaciones. La persona se aísla de actividades sociales por dificultad para comunicarse y no sentirse confiado para lograr su autonomía personal a nivel de relaciones.

Por otro lado, Cueva (2014), relacionando a la discapacidad auditiva con la adecuada comunicación, destaca que: “se refiere a personas que presentan deficiencia para la expresión verbal que dificulta la comunicación y la interrelación; puede producirse de manera vinculada a la sordera, o ser una secuela de otro tipo de lesiones. (Ministerio de Relaciones Laborales, 2013)” (p.33). Las deficiencias de expresión verbal inciden negativamente en la comunicación y establecimiento de relaciones sociales con las personas.

Así mismo, problemas en la comprensión de hechos, específicamente:

Las dificultades asociadas al lenguaje oral o escrito. Si una persona posee una pérdida auditiva severa o profunda y sólo se usa como forma de comunicación el lenguaje oral y/o no se la mira al hablar se estará dificultando su comprensión generalizada de lo que ocurre en el contexto. . (Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC), 2016, p.7)

Este ejemplo de afectación comunicativa varía a partir de dificultades comprensivas en la conversación. Al no poder atender solicitudes o llamados de otras personas, en el trabajo o en lugares públicos. Sobre todo hay el ruido ambiental les afecta más al tratar de distinguir los sonidos.

Según Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC, 2016) refiriéndose a lo manifestado por la Federación Mundial de Sordos, señala que “la Lengua de Señas es un importante símbolo de identidad y al mismo tiempo patrimonio cultural que evidencia una comunidad, con valores y costumbres propios, que conforman la cultura sorda.” (p.7). Frente a las dificultades para comunicarse las personas con discapacidad auditiva e interrelacionarse en diferentes contexto, la expresión mediante ademanes ha constituido una forma efectiva para la comunicación en la sociedad y así reducir las restricciones.

2.2.6.2. Implicaciones en la educación:

Las capacidades para la formación educativa, “no afecta la capacidad intelectual ni la habilidad para aprender. Sin embargo, los niños que tienen dificultad para oír o que son sordos generalmente requieren alguna forma de servicios de educación especial para recibir una educación adecuada...”. (NICHCY, 2010, p.3). El tratamiento educativo para la enseñanza de los niños y jóvenes requiere de una intervención especial, tomando en cuenta las restricciones de comunicación en expresión de ideas y dificultades inherentes, que pueden afectar el desempeño escolar.

2.2.6.3. Implicaciones sociales y emocionales:

Según el Instituto ORL (2019) de Madrid, “Las personas con problemas para poder comunicarse pueden verse afectados en su carácter y su personalidad en su vida cotidiana, llegando a padecer sentimientos negativos tales como la sensación de soledad, el aislamiento y frustración.” (p.1). La discapacidad auditiva puede ocasionar en la persona problemas de abstracción, preocupación, ansiedad, distracción y afectar la concentración; porque se siente apartado, pues es muy

importante el vínculo de la audición con el ambiente donde se desenvuelve, lo que se reduce a un nivel de frustración e inhibe la participación.

Los problemas emocionales que causan al individuo, hacen que este se aparte de los grupos, evite reunirse con personas no conocidas o que son recientemente han conocido. Se limita el establecimiento y afianzamiento de relaciones. Si bien, estas consecuencias son derivadas de la limitación o discapacidad, si son tratadas pueden reducirse; para integrar al individuo adecuadamente a la participación de actividades sociales. Necesariamente, deben atenderse estos aspectos y sensibilizar a la población en generar de facilitar el apoyo a las personas con discapacidad auditiva.

2.2.7. Integración laboral:

La inserción laboral conjuga elementos para lograr la integración de la persona discapacitada en el puesto de trabajo; para que logre relaciones interpersonales positivas. Como toda persona, los individuos con discapacidad auditiva, tienen la necesidad de integrarse al trabajo lucrativo, destacando:

En este sentido, el trabajo, como acción humana, puede ser abordado desde diferentes vertientes: *Antropológica: la realización personal del hombre. *Socio-económica: eje y núcleo de toda actividad productiva personal y social. *Psicológica: realización y aplicación práctica de la capacidad humana para el desarrollo de la confianza y seguridad del sí mismo. El trabajo está hecho para todas las personas. (Martínez, 2015, p.30)

Los elementos importantes para el desarrollo humano, se integran cuando se cubren sus necesidades básicas de forma autónoma, con independencia, cuando se sienten autor realizados. El contar con un trabajo, hace de la persona un individuo productivo e independiente, que aporta además al desarrollo económico y social del país. Le permite formar una familia, pues cuenta con los medios para mantenerla de forma digna, ayuda a fortalecer la autoestima y su propio concepto, además le facilita el ejercicio de sus derechos humanos y laborales.

2.2.7.1. Adaptaciones:

Según Torreblanca y Albert (1999), citado por Martínez (2015), para la integración laboral de las personas con discapacidad auditiva indica las siguientes fases:

Informar, asesorar y sensibilizar a todos los involucrados sobre las capacidades y aptitudes sobre las personas silentes y difundir los objetivos (...) fase de contacto y diagnóstico, se destaca el trabajar el itinerario individualizado de inserción, determinar el perfil del usuario: actitudes, cualidades y aptitudes laborales e informarles sobre sus posibilidades reales (...). La formación y profesionalización (...). La búsqueda de empleo coadyuva al acceso al empleo público de las personas (...) el cumplimiento de cupo de reservas de vacantes, adaptaciones en las pruebas de acceso en los puestos de trabajo, (...). En la fase de Coordinación se incluye la necesidad de trabajar conjuntamente con otras asociaciones de personas con discapacidad, realizando informes... (p.32)

La inserción laboral se logra en este caso, si previamente hay contactos con los gerentes de las empresas, la familia y las instituciones gubernamentales. Además de aquel que se vincule y aporte al proceso de inserción laboral, como especialmente es necesario la capacitación del personal oyente en el manejo de las relaciones con una persona con discapacidad auditiva en la institución. También realizar las debidas orientaciones, asesorías, brindar información sobre los talentos y ventajas. Todo esto con las disposiciones legales y los derechos que poseen como toda persona. La fase de formación debe realizarse tomando en cuenta el desarrollo de habilidades laborales y sociales. Fortalecer las capacidades adaptativas y así su desempeño en el trabajo sea el esperado.

En el ámbito laboral, Sánchez (2016) señala: “una persona sorda y oyente, ambas son laboralmente igual de competentes y ambas generan ingresos por igual a la empresa” (p.1). La debida preparación es importante para el desempeño de actividades laborales, también deben recibir una persona que escucha. El desempeño laboral no se distingue por su discapacidad, tomando en cuenta que pueden realizar actividades donde no se requiera oír para desempeñar su trabajo. Por lo tanto, con las adaptaciones, respecto a las medidas para la comunicación efectiva entre el personal y la persona; la inserción puede traer ventajas y beneficios; además de productivo, a nivel de cultura y clima organizacional.

Por lo cual, González (2014) recomienda:

Dar capacitaciones constantes a jefes inmediatos, compañeros de trabajo y personal general, en temas como lenguaje de señas, trabajo en equipo, mobiliario y equipo especial para personas con algún tipo de discapacidad. De esta forma pueden disminuir conflictos internos dentro de la empresa y aumentará la eficiencia y eficacia de los colaboradores y jefes. (p.52)

Se sugiere realizar las adaptaciones necesarias en la organización e infraestructura. Capacitar al personal para lograr la reflexión y sensibilización sobre el aporte a la sociedad, a la persona y su reconocimiento ante los derechos que posee. Con el apoyo necesario se pueden lograr los objetivos de la inserción laboral. Esto para el bienestar de todos, especialmente para la empresa cuando hay calidad humana y eficiencia, cuando se unen los esfuerzos de forma voluntaria. Que en definitiva, no son grandes esfuerzos, porque las personas con discapacidad auditiva pueden y con mayor compromiso realizar eficientemente su trabajo.

CAPÍTULO III

CAPÍTULO III: MARCO METODOLÓGICO

El marco metodológico presenta las acciones que darán respuesta al estudio planteado. Por consiguiente, Márquez (2010), señala: “las tareas más importantes a ejecutar como es diseño de investigación, escoger el universo, la muestra, y elaborar los instrumentos que sirvan para recoger los datos”. (p.38). Aquí se detallan cada uno de los procesos metodológicos empleados para lograr los objetivos de la investigación. Además incluye el diseño o método de investigación que permite la comprensión del problema.

3.1. Diseño de investigación y tipo de estudio.

La investigación se apoya en un estudio descriptivo. En correspondencia a esto, Hernández y otros (2016), define que: “son aquellos que buscan especificar las propiedades importantes de personas, grupos, objetos o cualquier otro evento, es sometido al análisis e interpretación de la naturaleza actual y a la composición o proceso de los fenómenos”. (p.54). Atendiendo a esta conceptualización, el estudio es descriptivo, pues recopila las características del problema u objeto de estudio. Aplica los supuestos del diseño no experimental, el cual permite observar y recolectar datos directamente sobre realidades de hechos. Finalmente presenta la información sin alterarla.

3.2. Población, sujetos y tipo de muestra estadística.

3.2.1. Población o universo:

En el caso del objeto de estudio de la presente investigación, la población está conformada por las instituciones gubernamentales, Santiago -Veraguas; las cuales se refieren a “17 instituciones públicas de la provincia” (Procuraduría de la Administración, 2018, p.1). Específicamente, representadas en las personas que laboran como gerentes del área de recursos humanos, sumado a los trabajadores

que poseen discapacidad auditiva que en este caso corresponde 5 unidades que laboran en diferentes instituciones gubernamentales.

3.2.2. Sujetos o muestras.

Se refiere a diez (10) Instituciones Gubernamentales de Santiago de Veraguas; encuestando a los gerentes que laboran en la unidad de recursos humanos de dichas instituciones. Además, cinco personas con discapacidad auditiva. Los cuales laboran en las instituciones gubernamentales seleccionadas. A continuación se detalla la conformación de la muestra. Ver Tabla N° 1.

Tabla N° 1. Distribución de la Muestra

SUJETOS	CANTIDAD
Personal de la Unidad de Recursos Humanos	10
Universidad Especializada de las Américas (UDELAS)	1
Dirección de Investigación Judicial (DIJ)	1
Registro Público de Veraguas	1
Servicio Nacional de la Discapacidad (SENADIS)	1
Instituto Nacional de Formación Profesional y Capacitación para el Desarrollo Humano (INADEH).	1
Caja de Ahorros	1
Ministerio de Educación (MEDUCA)	1
Instituto de Acueductos y Alcantarrillados Nacionales (IDAAN)	1
Dirección de Investigación Judicial (DIJ)	1
Tribunal Electoral	1
Persona con Discapacidad auditivas	5
Trabajadores de Instituciones Gubernamentales	5
TOTAL Personal de instituciones gubernamentales	15

Fuente: Meza (2019)

3.2.3. Tipo de muestra estadística.

Se realizó la selección de la dimensión muestral siguiendo el tipo Intencional, referente al muestreo No Probabilístico. La muestra intencional es definida por Arias (2016) “los elementos son escogidos con base en criterios o juicios

preestablecidos por el investigador” (p. 85). Exactamente, se seleccionaron las instituciones que fueron seleccionadas según la factibilidad del tiempo y accesibilidad para la investigadora.

3.3 Variables.

Las variables del estudio son:

- Inserción laboral
- Discapacidad auditiva.

Seguidamente, se expone la definición conceptual y la definición operacional de las variables.

3.3.1 Inserción laboral:

Definición conceptual:

Se refiere a: “Ofrecer trabajo de forma activa a las personas con discapacidad, dejando atrás la discriminación, e intentando que las vidas de estos trabajadores se normalicen en todos los ámbitos.” (SENADIS, 2019, p.1).

Definición operacional:

Se realiza mediante leyes, políticas y acciones definidas de promoción de empleo y equiparamiento de oportunidades a las personas con discapacidad, de manera incluyente, favoreciendo la integración de la persona en el ámbito laboral y social. En las personas con discapacidad auditiva se requiere de una formación académica y preparación técnica, para la realización de tareas conforme a los talentos y dificultades que presenta.

Indicadores:

Equiparación de oportunidades.

Derechos laborales.

Oportunidad laboral.

Medidas laborales para facilitar oportunidades

Integración Laboral.

Barreras.

3.3.2. Discapacidad auditiva.

Definición conceptual.

En particular, a nivel conceptual:

La discapacidad auditiva se define como la dificultad que presentan algunas personas para participar en actividades propias de la vida cotidiana, que surge como consecuencia de la interacción entre una dificultad específica para percibir a través de la audición los sonidos del ambiente y dependiendo del grado de pérdida auditiva, los sonidos del lenguaje oral, y las presentes en el contexto en el que se desenvuelve la persona. (Ministerio de Educación de Chile (MINEDUC), 2016, p.7)

Definición operacional.

La discapacidad auditiva es una deficiencia en alguna de las partes del órgano de la audición (oído) y sus elementos relacionados; la cuales originan mal funcionamiento y deterioro a la persona en la percepción de los sonidos y fonemas.

Indicadores.

Deficiencia auditiva.

Implicaciones.

Adaptaciones.

3.4 Instrumentos y técnicas de recolección de datos.

Los datos se recopilaron, a través de la realización de encuestas. Previamente se elaboró un cuestionario contentivo de preguntas dirigidas. Así se presentó uno para personas que laboran en la unidad de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales; el segundo cuestionario aplicado a las personas con discapacidad auditiva encontradas que laboran en las instituciones seleccionadas en el estudio. Particularmente, se elaboraron dos instrumentos, ambos diseñados combinado preguntas de tipo Likert con opciones de respuesta:

En gran medida, Moderadamente, Muy poco, Nada; entre otras; con preguntas cerradas, donde las disyuntivas vienen dadas en términos “sí” o “no”.

3.5 Procedimiento.

La estructura del procedimiento se delinea a continuación:

1. Determinación de la información: En primer lugar, se compila la información documental de trabajos o publicaciones clasificadas como infografías; se procede a la revisión y extracción de ideas para la redacción de la sustentación teórica del estudio. Seguidamente se realizan las encuestas, luego se registra la información y se organizan en tablas, cuadros o de la forma gráfica.
2. Aproximación a una solución: Se evalúa la información de la situación existente y debilidades encontradas en el diagnóstico, contrastando con la información teórica revisada sobre el campo profesional de la Educación Especial, Inserción Laboral y Discapacidad auditiva.
3. Retroalimentación: Se exponen las reflexiones y observaciones; luego de aplicar los instrumentos de recolección de información, evaluada la situación existente y las debilidades encontradas en el diagnóstico.
4. Presentación de aportes: Las reflexiones presentadas tienen como objetivo clarificar a los docentes las condiciones para que ocurra la sensibilización; con la finalidad de abordar la inserción laboral desde una perspectiva humanística; además que conduzca a los escenarios esperados en las instituciones gubernamentales.

CAPÍTULO IV

CAPÍTULO IV: ANÁLISIS Y DISCUSIÓN DE LOS RESULTADOS

La discusión de los resultados se relaciona con la apreciación del personal que presenta discapacidad auditiva, sobre la inserción laboral en las instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas; específicamente derivada del análisis de los datos facilitados por los trabajadores con discapacidad auditiva; también de instituciones seleccionados en la muestra como sujetos facilitadores de información, a quienes se les aplicó el instrumento diseñado. Asimismo, se recaban datos, sobre los factores que afectan la adecuada inserción, en puestos de trabajo de las personas con esta condición de discapacidad en las instituciones gubernamentales en Santiago de Veraguas

La información es obtenida de la aplicación del instrumento diseñado y presentado a dirigentes o personal de la unidad de Recursos Humanos de diez (10) instituciones gubernamentales ubicadas en la provincia de Veraguas afines al estudio. La indagación permite conocer la realidad que se presenta en cuanto a la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva. Todo ello, en función de determinar en qué medida las instituciones gubernamentales inserta en un puesto de trabajo a personas con discapacidad auditiva en Veraguas, dando respuesta al problema en estudio.

El análisis cuantitativo se realiza de acuerdo a las frecuencias y distribución porcentual de las respuestas suministradas por los encuestados por cada ítem. Seguidamente se presenta la interpretación particular, confrontando las bases teóricas analizadas vinculadas a las variables en estudio con la información obtenida. Las conclusiones y recomendaciones son producto de la reflexión de la investigación.

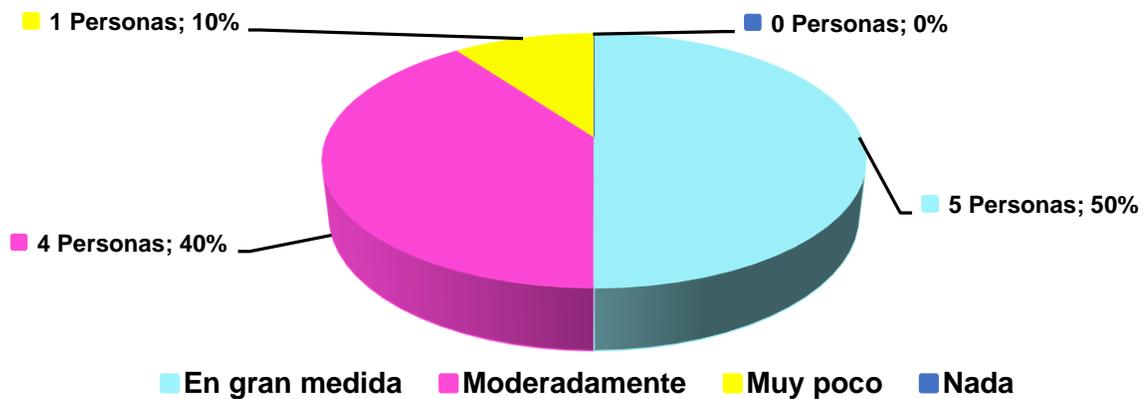
4.1. Personal de Recursos Humanos - Instituciones gubernamentales.

Cuadro N° 1: Nivel de conocimientos del personal de las instituciones gubernamentales sobre la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, acerca de la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
En gran medida	5	50
Moderadamente	4	40
Muy poco	1	10
Nada	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 1: Nivel de conocimientos del personal de las instituciones gubernamentales sobre la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, acerca de la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 1.

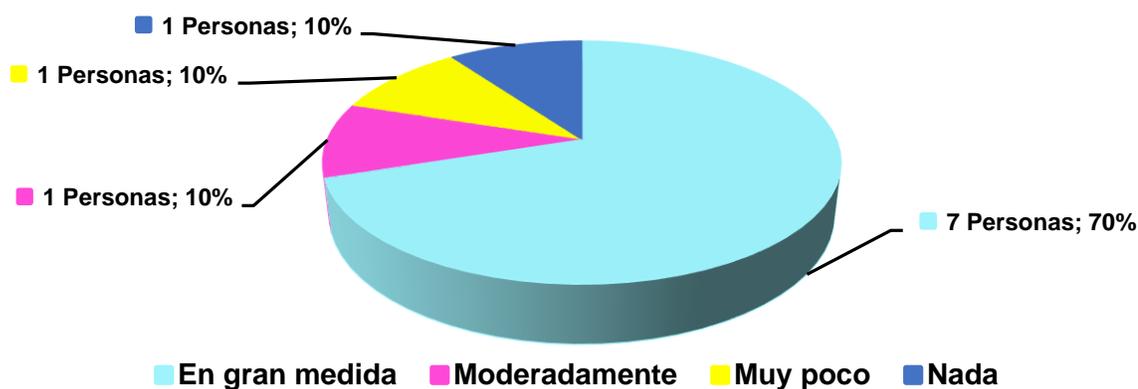
La información suministrada revela que (5) personas, 57%, en gran medida poseen conocimientos de la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, acerca de la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad; (4) personas, 43% posee moderadamente. No obstante, (1) persona posee muy poco. En tanto, es importante fortalecer los conocimientos sobre esta Ley, a fin de internalizar que debe existir el digno respeto de los derechos y garantías, evitando la discriminación, las distinciones y exclusiones.

Cuadro N° 2: Aplicación del artículo 44, reformado en la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016 en la institución gubernamental, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
En gran medida	7	70
Moderadamente	1	10
Muy poco	1	10
Nada	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 2: Aplicación del artículo 44, reformado en la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016 en la institución gubernamental, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 2.

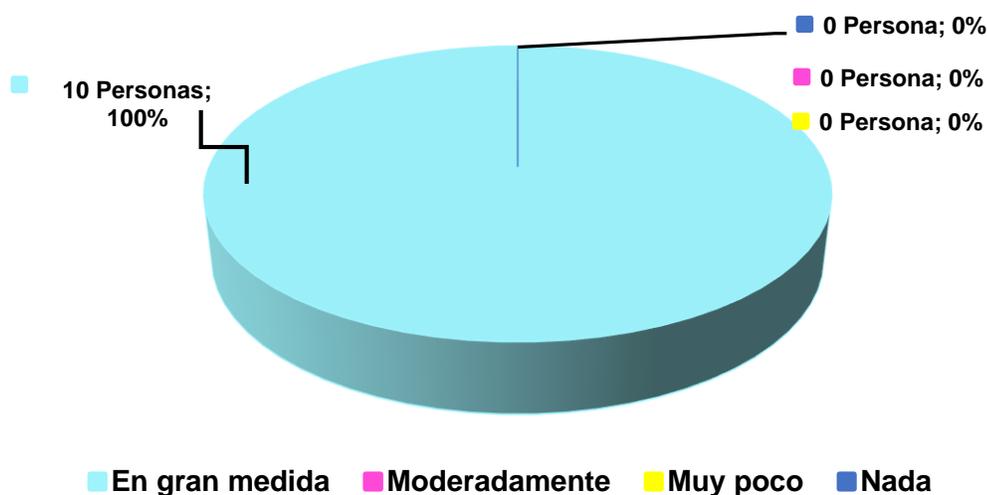
Puede apreciarse que, en gran medida es aplicado en la institución el artículo 44 de la Ley 42 de 1999, reformado en la ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, que adiciona el 44-A, según (7) personas, el 70%; no obstante (1) persona 10%, moderadamente; (1) persona 10%, lo aplica muy poco; (1) persona 10%, no lo aplica. Esta situación, debe corregirse, porque la obligatoriedad de contratar el 2% de sus trabajadores a personas discapacitadas, en las instituciones gubernamentales cuando el número de empleados supere los 50 trabajadores, así como el cumplimiento de los demás beneficios, debe ser atendido a fin de evitar que sean discriminados o marginados, en este sentido las instituciones gubernamentales deben dar el ejemplo y el Estado debe ser garante del cumplimiento.

Cuadro N°3: Reconocimiento del derecho de la persona con discapacidad auditiva a tener oportunidad laboral, por parte del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
En gran medida	10	100
Moderadamente	0	0
Muy poco	0	0
Nada	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de Instituciones Gubernamentales de la provincia de Veraguas, Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N°3: Reconocimiento del derecho de la persona con discapacidad auditiva a tener oportunidad laboral, por parte del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales año 2019.



Fuente: Cuadro N° 3.

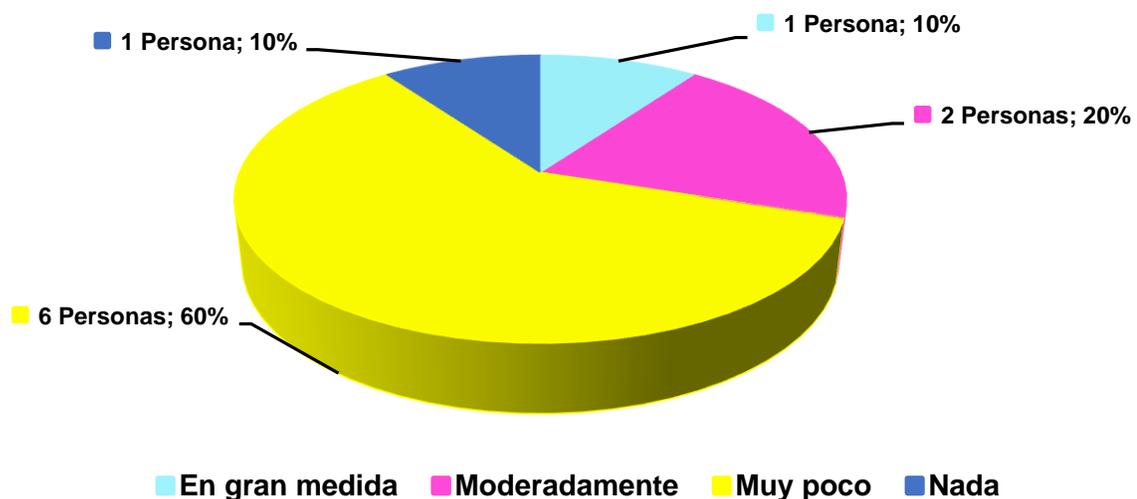
Los resultados revelan que la totalidad del personal de la unidad de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales que encuestadas, (10) personas, representando el 100%, consideran que las personas con discapacidad auditiva deben tener oportunidad laboral. Por lo tanto, reconocen el derecho laboral que consagra la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016 y demás regulaciones nacionales, así como convenios y declaraciones internacionales.

Cuadro N° 4: Nivel de preparación de los dirigentes para recibir jóvenes con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
En gran medida	1	10
Moderadamente	2	20
Muy poco	6	60
Nada	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 4: Nivel de preparación de los dirigentes para recibir jóvenes con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 4.

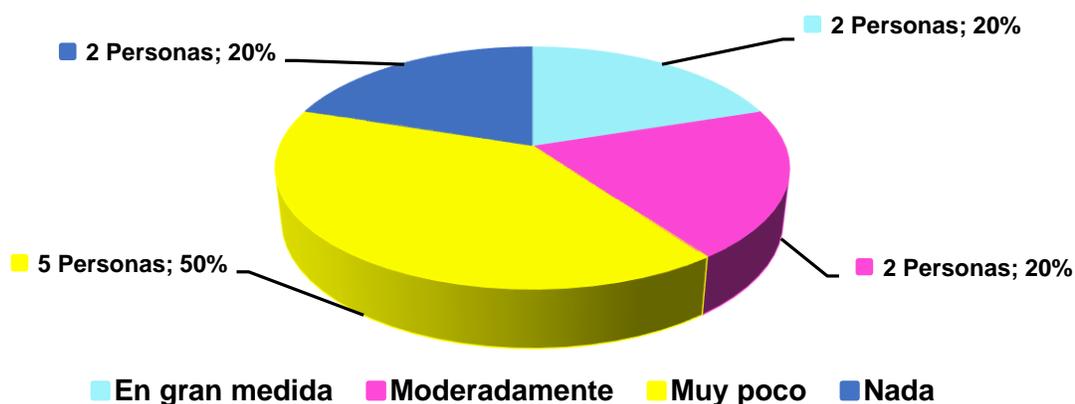
Refleja que la preparación de los dirigentes para recibir jóvenes con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, según (1) persona es en gran medida, representando sólo el 10%, (2) personas encuestadas es moderada; Mientras que (6) personas consideran que es muy poca; además, para (1) persona nada es la preparación. Esta situación, no favorece el adecuado cumplimiento de la normativa, ni garantiza que la inserción laboral se lleve a cabo de forma adecuada garantizando el bienestar social de la persona con el pleno goce de sus derechos laborales.

Cuadro N° 5: Nivel de conocimiento del personal de recursos humanos de las instituciones gubernamentales; sobre las competencias laborales y la formación profesional, que deben tener las personas con discapacidad auditiva para optar por un puesto de trabajo, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
En gran medida	2	20
Moderadamente	2	20
Muy poco	4	40
Nada	2	20
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 5: Nivel de conocimiento del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales sobre las competencias laborales y la formación profesional, que deben tener las personas con discapacidad auditiva para optar por un puesto de trabajo, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 5.

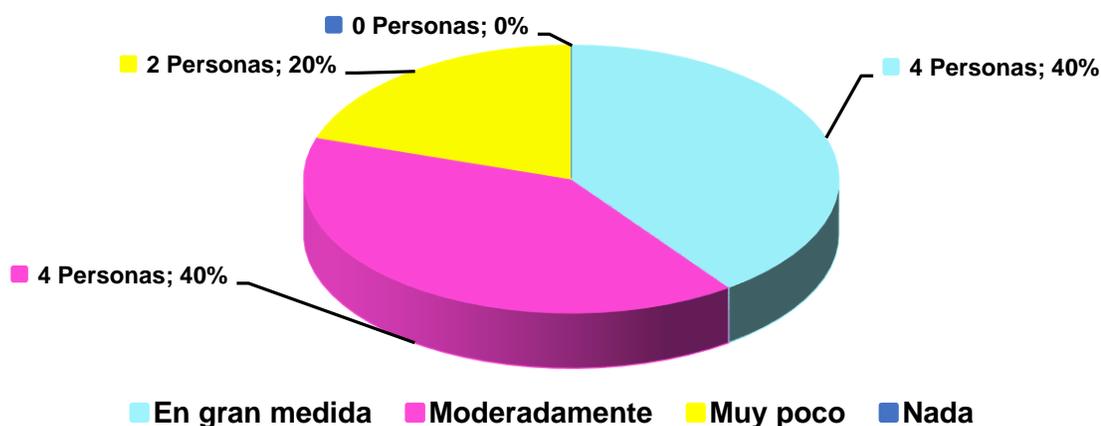
Se puede observar, que sólo (2) personas que laboran en Recursos Humanos de las instituciones encuestadas, manifestaron tener en gran medida conocimiento sobre las competencias laborales y la formación profesional, las cuales deben tener las personas con discapacidad auditivas para optar por un puesto de trabajo. El 20%; (2) personas, moderadamente; mientras que (4) personas, 40%, posee muy poco y (2) personas, 20%, nada. Esta situación, puede generar exclusión laboral y riesgo de que surjan excusas para no calificarlos positivamente para un trabajo; por ello se debe profundizar en este aspecto.

Cuadro N°6: Nivel de conocimiento de las características de una persona con deficiencia auditiva, por parte del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
En gran medida	4	40
Moderadamente	4	40
Muy poco	2	20
Nada	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 6: Nivel de conocimiento de las características de una persona con deficiencia auditiva, por parte del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 6.

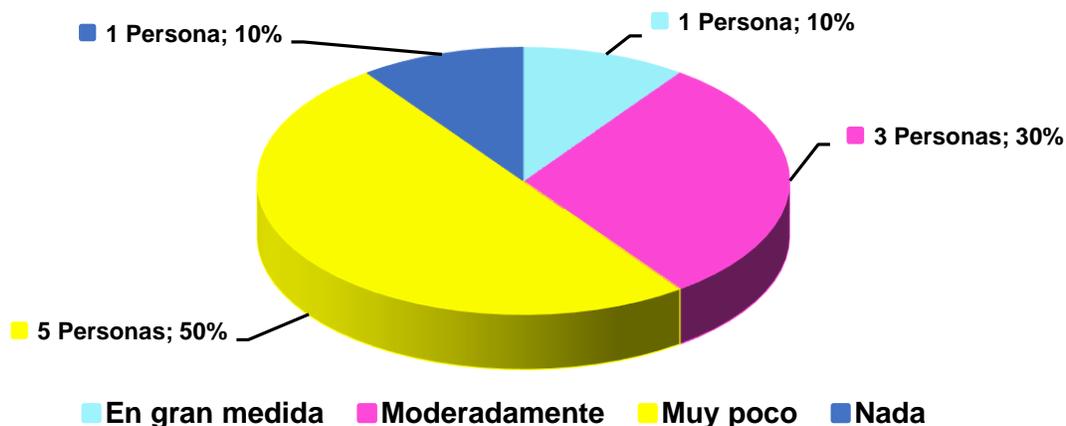
En lo referente, al nivel de conocimiento de las características de una persona con deficiencia auditiva por parte del personal de recursos humanos de las instituciones gubernamentales. Según (4) personas poseen conocimientos en gran medida, 40%; para (4) personas, el 40% moderadamente; el 20% restante señaló que muy poco. Lo expuesto, es desfavorable, porque el dominio de la información es importante para no hacer juicios de valor, ni tomar decisiones en perjuicio de la persona con discapacidad auditiva, no facilitando su acceso a oportunidades de trabajo.

Cuadro N° 7: Existencia de adaptaciones necesarias, para que los jóvenes con discapacidad auditivas puedan desempeñar funcionalmente en la institución, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
En gran medida	1	10
Moderadamente	3	30
Muy poco	5	50
Nada	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019 Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 7: Existencia de adaptaciones necesarias, para que jóvenes con discapacidad auditiva puedan desempeñar funcionalmente en la institución, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 7.

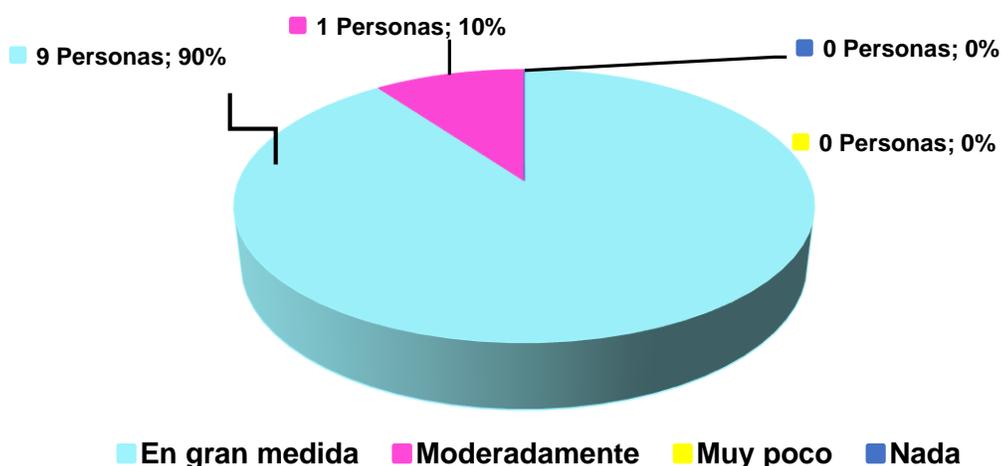
Según (1) persona, el 10%, en gran medida existen adaptaciones necesarias para que los jóvenes con pérdidas auditivas puedan desempeñar funcionalmente la institución gubernamental; para (3) personas, el 30%, moderadamente, según (5) personas, el 50%, poseen muy pocas; además, (1) persona, el 10% respondió nada. Este aspecto no facilita la inserción laboral; sin embargo, se estima que contando con las sugerencias necesarias, asistencia y supervisión de los organismos competentes en esta materia puede mejorarse, todo ello contribuirá al fortalecimiento de valores en la cultura organizacional favoreciendo el escenario laboral inclusivo.

Cuadro N° 8: Reconocimiento de la necesidad de capacitación del personal oyente, que se relaciona con una persona con discapacidad auditiva en la institución, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
En gran medida	9	90
Moderadamente	1	0
Muy poco	0	0
Nada	0	0
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 3: Reconocimiento de la necesidad de capacitación del personal oyente, que se relaciona con una persona con discapacidad auditiva en la institución, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 8.

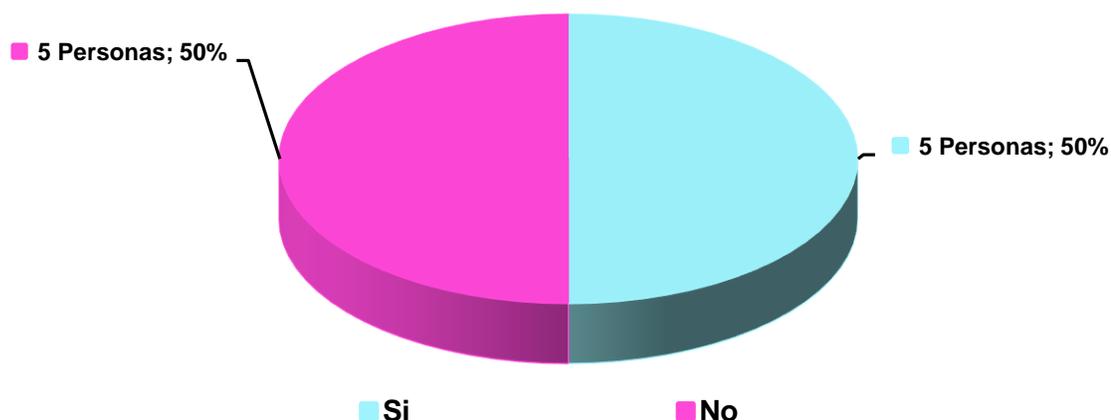
El personal de Recursos Humanos de las instituciones encuestadas manifestó, (9), el 90%, que considera en gran medida necesario la capacitación del personal oyente en el manejo de las relaciones con una persona con discapacidad auditiva en la institución; (1) persona, 10%, respondió moderadamente. Se considera importante este aspecto revelado, porque favorece la creación de bases sólidas para la adecuada inserción laboral de la persona con pérdidas auditivas.

Cuadro N° 9: El desconocimiento de las leyes vigente como causa de la no inserción laboral de personas con discapacidad auditiva, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Si	5	50
No	5	50
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 9: El desconocimiento de las leyes vigente como causa de la no inserción laboral de personas con discapacidad auditiva, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 9.

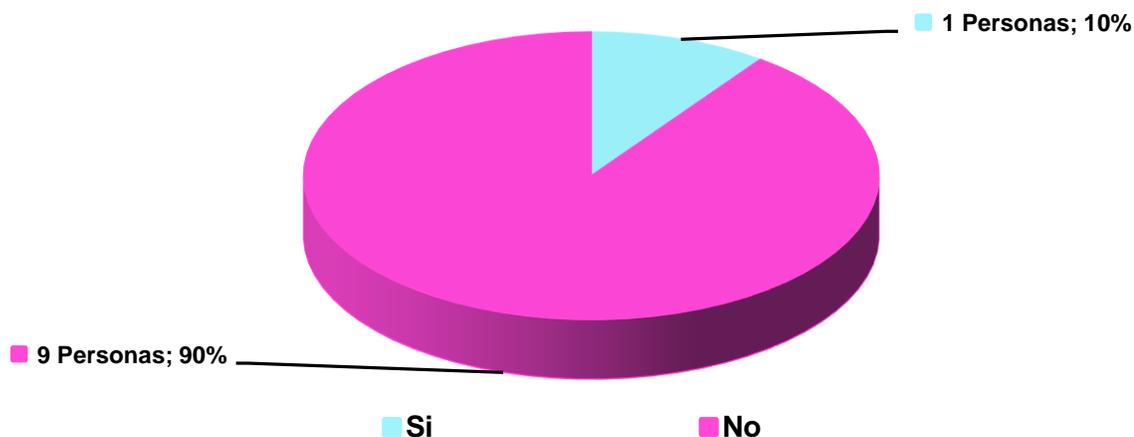
Según las respuesta a la interrogante N° 9, (5) personas, el 50% de la unidad de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales encuestadas consideran que si en la institución no laboran personas con pérdidas auditivas, se debe al desconocimiento de las leyes vigente. Mientras que el 50% restante, (5) personas, respondieron de forma negativa. Se considera que existe poco conocimiento de las leyes y en especial de la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016; esto repercute negativamente con en el cumplimiento de las disposiciones establecidas, para equiparar las oportunidades de las personas con discapacidad; tal es el caso de las personas con pérdidas auditiva.

Cuadro N°10. La formación académica del individuo como causa de la no inserción laboral de personas con discapacidad auditiva, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Si	1	10
No	9	90
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 10: La formación académica del individuo como causa de la no inserción laboral de personas con pérdidas auditivas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 10.

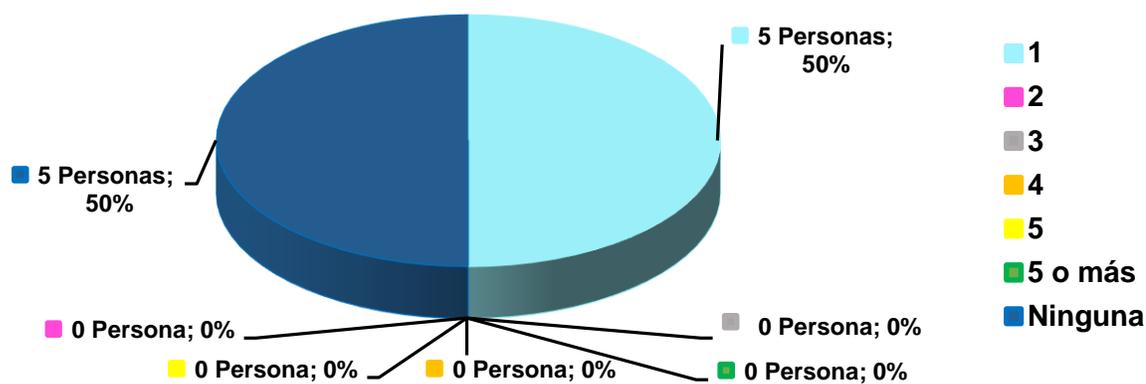
Según (9) personas, que representa el 90% de la unidad de recursos humanos de las instituciones gubernamentales encuestadas, creen que si en la institución no labora una persona con discapacidad auditiva no se debe a la formación académica del individuo; mientras que sólo el 10% restante, (1) persona, cree que sí es por esa causa. Entonces, se considera que los dirigentes deben atender a las leyes y en especial la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, para el cumplimiento de las disposiciones establecidas en procura de equiparar las oportunidades de las personas con pérdidas auditivas en relación al empleo.

Cuadro N° 11. Número de personas con discapacidad auditiva que laboran en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
1	5	50
2	0	0
3	0	0
4	0	0
5	0	0
Más de 5	0	0
Ninguna	5	50
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 11: Número de personas con discapacidad auditiva que laboran en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 11.

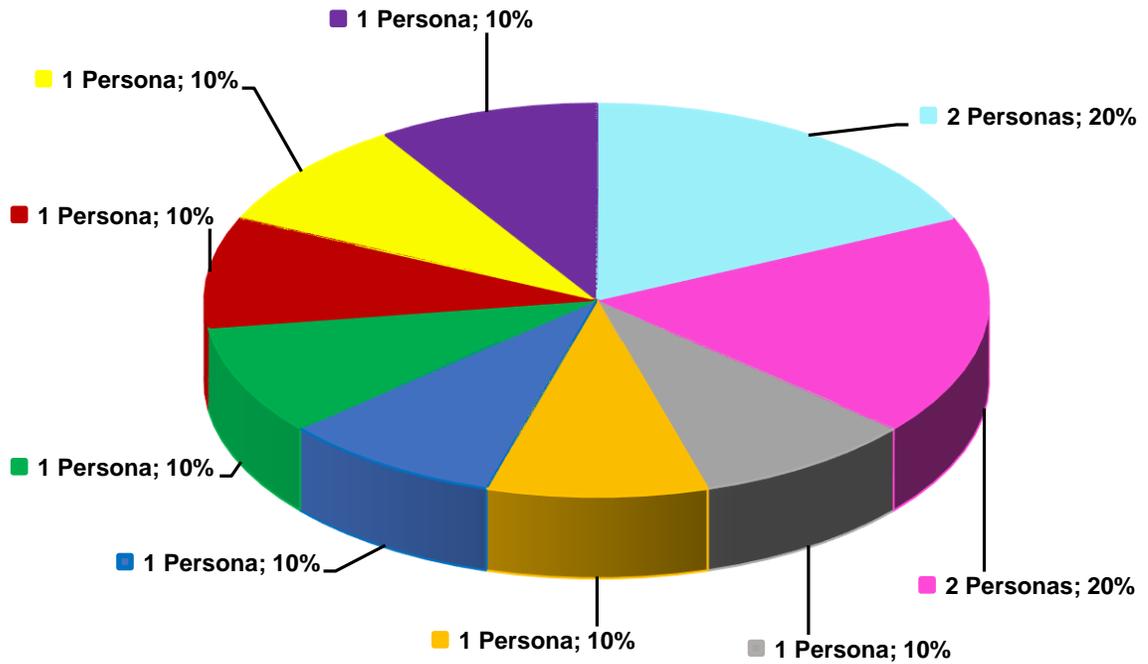
De acuerdo a las respuestas recibidas del personal de Recursos Humanos de las instituciones encuestadas, se revela que en (5) instituciones, el 50%, se ha contratado a una persona con pérdidas auditiva; mientras que en el 50% restante, ninguna se ha contratado. En este sentido, se estima conveniente que el número de instituciones que han insertado laboralmente a personas con pérdidas auditivas es insuficiente.

Cuadro N° 12: Otras razones por las cuales no se brindan oportunidades laborales a personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Falta de ofertas laborales.	2	20
Desconocimientos de leyes.	2	20
Temor a no poder comunicarse.	1	10
Desconocimiento del lenguaje de señas.	1	10
Por no querer aceptar el reto.	1	10
No depende de nosotros, sino del departamento donde se filtran las personas.	1	10
Falta de sensibilización a las personas para la aceptación de las personas con discapacidad auditivas	1	10
Falta de publicidad de cómo puede una persona con ese tipo de discapacidad colaborar en una institución.	1	10
Si se brinda oportunidades para laborar a personas con alguna discapacidad sólo que no traen hoja de vida.	1	10
TOTAL	10	100

Fuente: Encuesta dirigida a la unidad de Recursos Humanos de instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 12: Otras razones por las cuales no se brindan oportunidades laborales a personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



- Falta de ofertas laborales
- Desconocimientos de leyes
- Temor a no poder comunicarse
- Desconocimiento del lenguaje de señas
- Por no querer aceptar el reto
- No depende de nosotros sino del departamento donde se filtran las personas
- Falta de sensibilización a las personas para la aceptación de las personas con pérdida auditivas
- Falta de publicidad de cómo puede una persona con ese tipo de discapacidad colaborar en una institución
- Si se brinda oportunidades para laborar a personas con alguna discapacidad sólo que no traen hoja de vida

Fuente: Cuadro 12.

La información recabada, revela en cuanto a otras razones por las cuales no se brindan oportunidades laborales a personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, ubicadas en la provincia de Veraguas, en el año 2019, lo siguiente:

- Según lo manifestado por (2) personas, que laboran en la unidad de recursos humanos de las instituciones gubernamentales seleccionadas en la muestra, representando el 20%, considera que es por falta de ofertas laborales; en este sentido puede interpretarse que, a menos que hayan contratado personas con otra discapacidad, no exime del cumplimiento de la Ley con respecto al 2% que debe contratar.
- De acuerdo a la opinión de (2) personas, representando el 20% del personal de recursos humanos de instituciones gubernamentales, creen que la razón es el desconocimiento de leyes. Se deben capacitar al respecto, en especial informarse sobre la Ley N° 15 de 31 de mayo de 2016, para la observancia de su normativa.
- Manifestó (1) persona, el 10%, que es por temor a no poder comunicarse, por lo que prevalecen prejuicios y falta de empatía o consciencia solidaria, que compromete a las personas de atender a las barreras comunicacionales para brindar oportunidades laborales como un derecho de la persona con discapacidad auditiva.
- Según (1) persona, el 10%, es por el desconocimiento del lenguaje de señas, los dirigentes deben gestionar capacitación ante instituciones competentes, para abordar las barreras comunicacionales, para brindar oportunidades laborales como un derecho de la persona con discapacidad auditiva.
- Indicó (1) persona, el 10%, que la razón es no querer aceptar el reto, por lo tanto prevalecen prejuicios y discriminación, que es considerado un aspecto negativo para brindar oportunidades laborales como un derecho de la persona con discapacidad auditiva.

- Según lo manifestado por (1) persona que labora en la Unidad de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales seleccionadas en la muestra, representando el 10%, la razón es porque no depende de nosotros, sino del departamento donde se filtran las personas. En este sentido, puede interpretarse que, debe exigirse a los dirigentes el cumplimiento de la Ley con respecto al 2% de personas con discapacidad que debe contratar.
- Señaló (1) persona encuestada que labora en la Unidad de Recursos Humanos, representando el 10%, que la razón es la falta de sensibilización a las personas para la aceptación de las personas con discapacidad auditiva. En este sentido, puede interpretarse que, debe exigirse a los dirigentes el cumplimiento de la Ley, necesariamente debe ser atendido este aspecto y sensibilizar al personal en función de facilitar el apoyo a las personas con discapacidad auditiva.
- Reveló (1) persona, representando el 10%, que la razón es por falta de publicidad, de cómo puede una persona con ese tipo de discapacidad colaborar en una institución. Por lo tanto, el Estado debe velar por que sean respetados los derechos atendiendo a las disposiciones de las leyes, así como las personas e instituciones deben apoyar las iniciativas, y dentro de este marco de colaboración, el esfuerzo por parte la persona con discapacidad debe ser dirigido para su propio bienestar.
- Según lo manifestado por (1) persona que labora en la Unidad de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales seleccionadas en la muestra, representando el 10%, argumenta que “sí” se brinda oportunidades para laborar a personas con alguna discapacidad; sólo que no traen hoja de vida. En este sentido, puede interpretarse que constituye sólo una excusa, para no atender al cumplimiento de la Ley con respecto al 2% de personas con discapacidad que debe contratar.

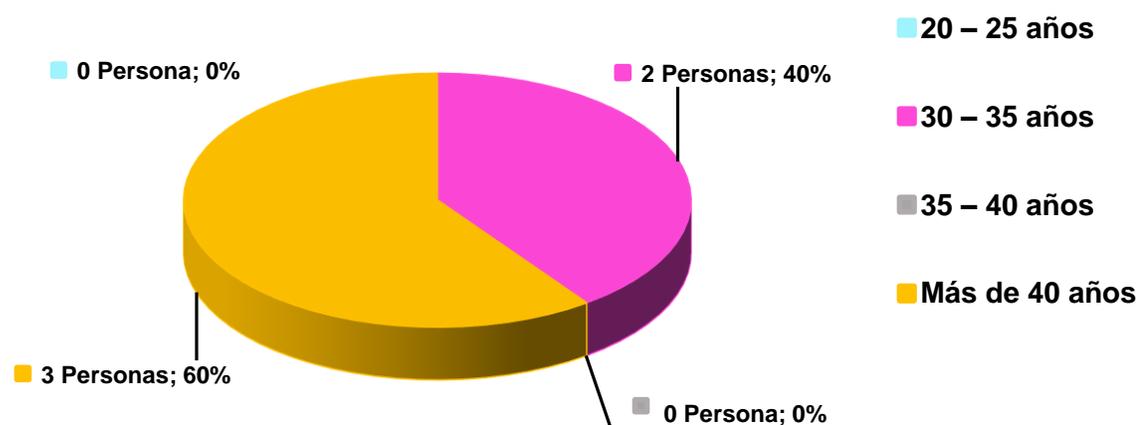
4.2 Personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales.

Cuadro N° 13. Edad de personas con discapacidad auditiva que laboran en las instituciones gubernamentales de Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
20 – 25 años	0	0
30 – 35 años	2	40
35 – 40 años	0	0
Más de 40 años	3	60
TOTAL	5	100

Fuente: _ dirigida a personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 13: Edad de personas con discapacidad auditiva que laboran en las instituciones gubernamentales de Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 13.

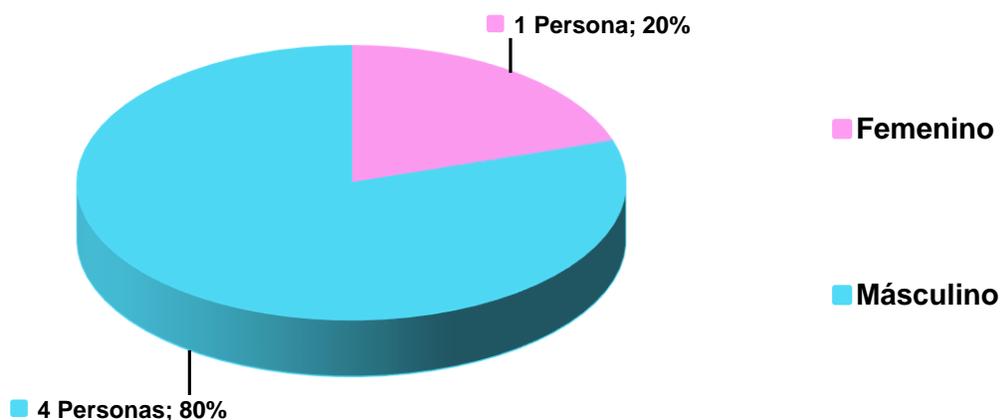
Según (2) personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, representando el 40% de la muestra seleccionada, la edad comprendida es de 30 – 35 años. Mientras que el 60% restante, es decir, (3) personas manifestaron que la edad comprendida en más de 40 años. Por lo tanto, se puede afirmar que en su mayoría son personas adultas.

Cuadro N° 14. Sexo de trabajadores con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Femenino	1	20
Masculino	4	80
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 14: Sexo de trabajadores con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 14.

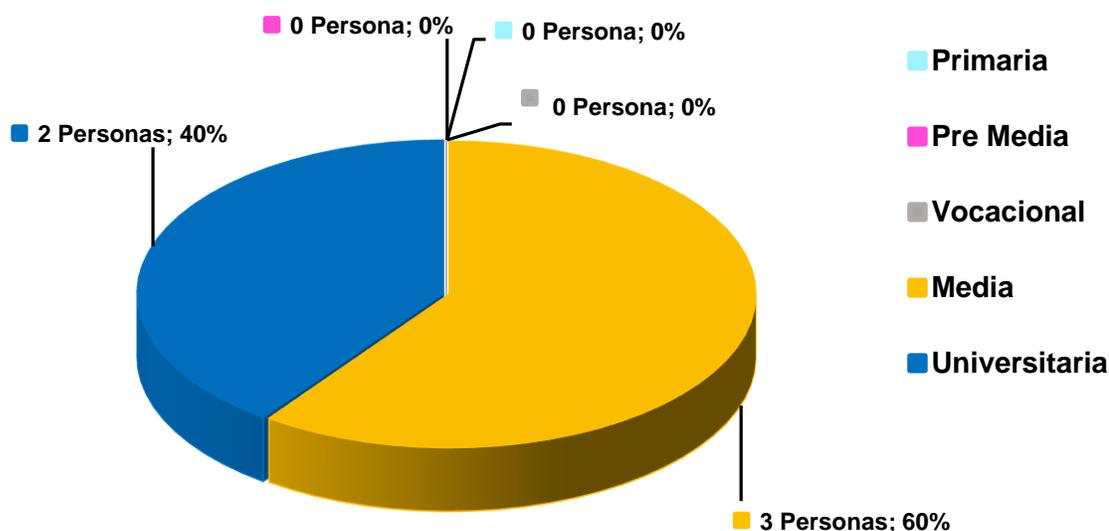
Se determinó, que (1) persona con discapacidad auditiva labora en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, representando el 20% del total encuestado, el sexo es femenino. Mientras que el 80% restante, es decir, (4) personas manifestaron que son de sexo masculino. Por lo tanto, se puede afirmar que en su mayoría son personas de sexo masculino.

Cuadro N° 15. Formación académicas de personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Primaria	0	0
Pre Media	0	0
Vocacional	0	0
Media	3	60
Universidad	2	40
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N°15: Formación académica de personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 15.

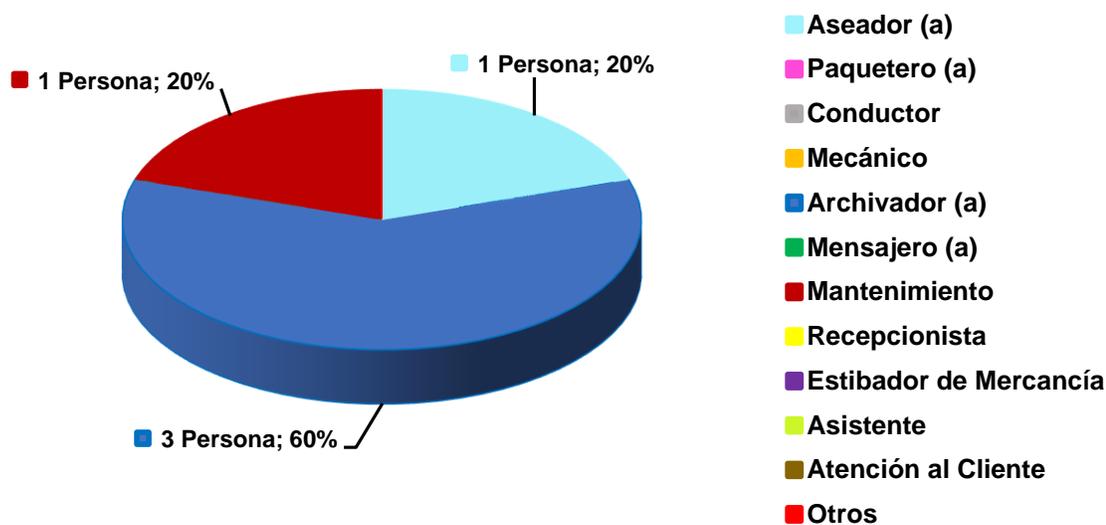
Respecto a la formación académica, (3) personas con discapacidad auditiva laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas que forman parte del estudio, representando el 60% poseen un nivel educativo alcanzado de educación media. Mientras que (2) personas, correspondiente al 40% el nivel de formación es universitario.

Cuadro N°16. Oficios que realizan las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales. Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Aseador (a)	1	20
Paquetero (a)	0	0
Conductor	0	0
Mecánico	0	0
Archivador (a)	3	60
Mensajero (a)	0	0
Mantenimiento	1	20
Recepcionista	0	0
Estibador de Mercancía	0	0
Asistente	0	0
Atención al Cliente	0	0
Otros	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 16: Oficios que realizan las personas con discapacidad auditivas que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 16

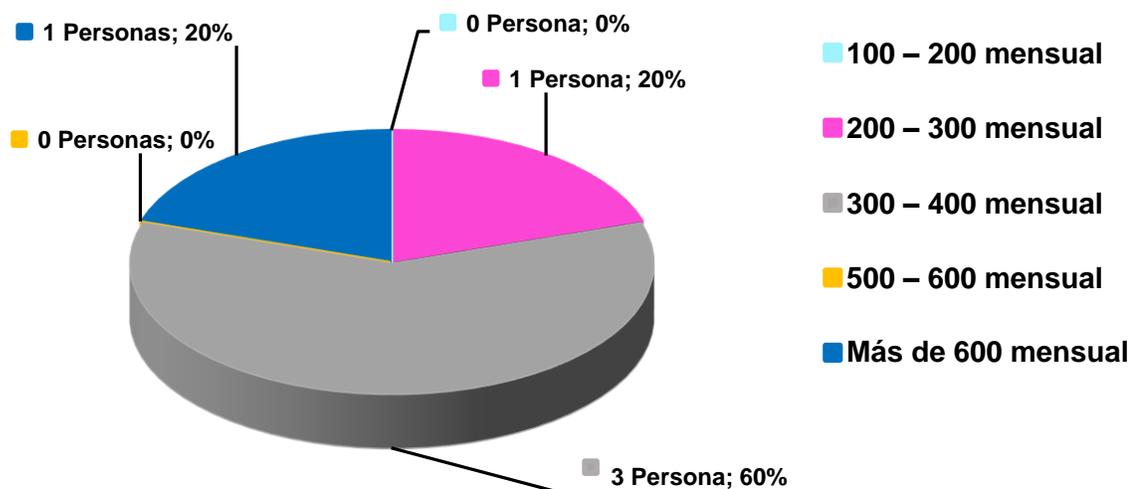
Cabe destacar, que (1) persona, el 10%, se desempeña en la institución gubernamental como aseador (a); mientras que (3) personas, el 60%, como archivador (a); además, (1) persona, el 10%, labora en tareas de mantenimiento.

CuadroN°17. Salario o remuneración de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, año 2019.

Salario o remuneración	Frecuencia (F)	%
100 – 200 mensual	0	0
200 – 300 mensual	1	20
300 – 400 mensual	3	60
500 – 600 mensual	0	0
Más de 600 mensual	1	20
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 17: Salario o remuneración de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 17.

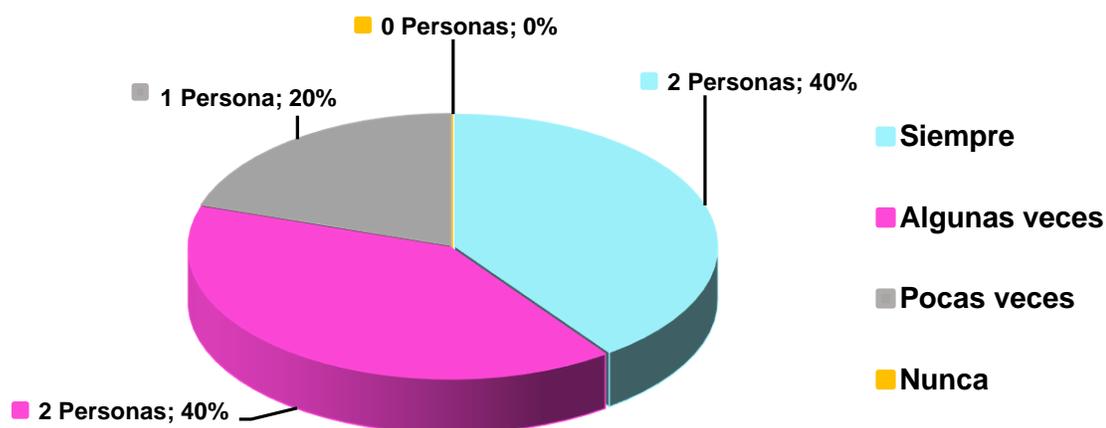
En relación al salario o remuneración, (1) persona con discapacidad auditiva que laboran en una institución gubernamental de la provincia de Veraguas, representando el 20%, manifestó que recibe entre 200 – 300 mensual. Mientras que el 60%, es decir, (3) personas manifestaron que reciben entre 300 – 400 mensual. Además, (1) persona, representando el 20%, señaló que recibe por su trabajo más de 600 mensual. Por lo tanto, se puede afirmar que el salario o remuneración recibida es en función del puesto de trabajo.

Cuadro N° 18. Conformidad de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales sobre sus remuneraciones o sueldo de trabajo de la provincia de Veraguas, año 2019.

Salario o remuneración	Frecuencia (F)	%
Siempre	2	40
Algunas veces	2	40
Pocas veces	1	20
Nunca	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 18: Conformidad de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales sobre sus remuneraciones o sueldo de trabajo, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 18.

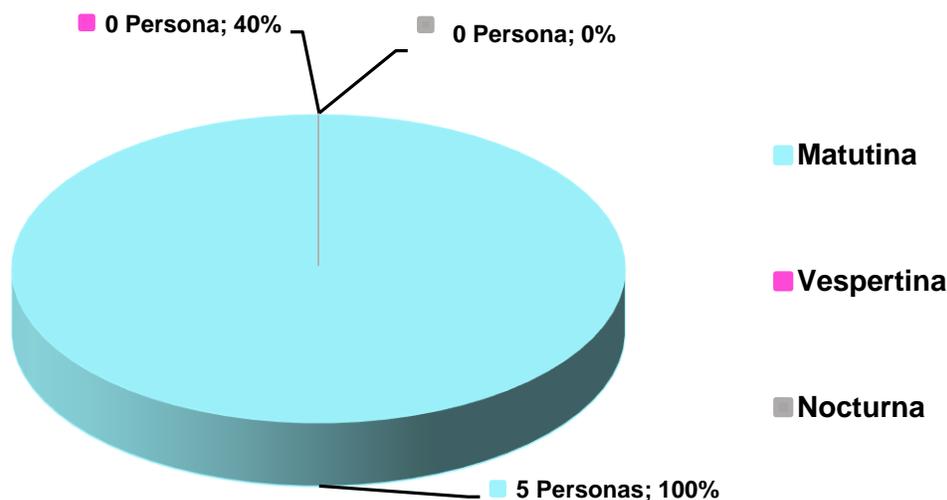
Se destaca, en los datos obtenidos en respuesta al ítem N°3, que (2) personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, el 40%, manifestaron que siempre están de acuerdo con sus remuneraciones o sueldo de trabajo; (2) personas, 40%, algunas veces está de acuerdo; Sólo (1) persona, 20%, pocas veces está de acuerdo con el salario o remuneración que recibe por su trabajo.

Cuadro N° 19. Jornada de trabajo de las personas con discapacidad auditiva que laboran en Instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Matutina	5	100
Vespertina	0	0
Nocturna	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 19: Jornada de trabajo de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 19.

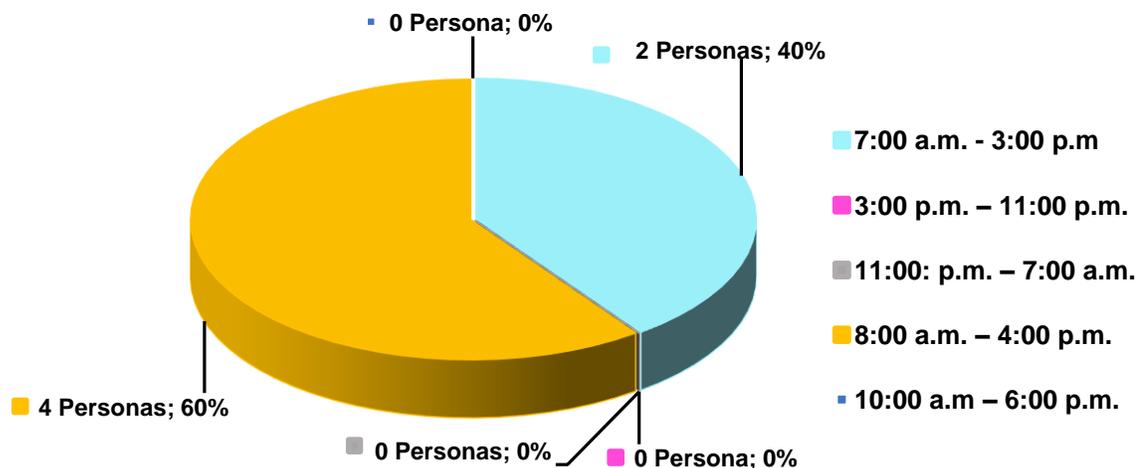
Se determinó mediante la aplicación de la encuesta dirigida a las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, que (5) personas, el conjunto total de la muestra escogida, correspondiente al 100%, que la jornada de trabajo es matutina.

Cuadro N° 20: Horario de trabajo asignado al trabajador con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
7:00 a.m. - 3:00 p.m.	2	40
3:00 p.m. – 11:00 p.m.	0	0
11:00: p.m. – 7:00 a.m.	0	0
8:00 a.m. – 4:00 p.m.	3	60
10:00 a.m. – 6:00 p.m.	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 20: Horario de trabajo asignado al trabajador con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 20.

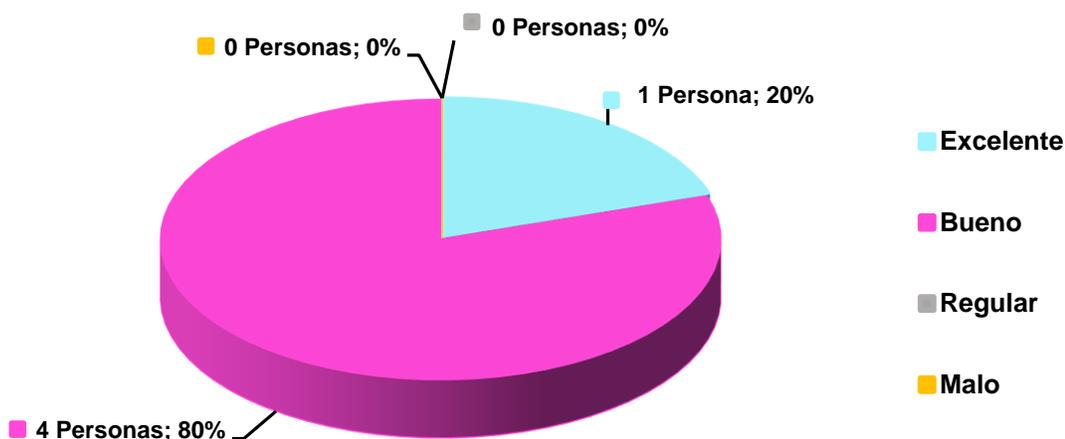
En relación al horario de trabajo de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas, se destaca que (2) personas encuestadas, laboran entre las 7:00 a.m. - 3:00 p.m., específicamente el 40%, además (3) personas, el 60%, labora entre 8:00 a.m. – 4:00 p.m.

Cuadro N° 21. Nivel de responsabilidad de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Excelente	1	20
Bueno	4	80
Regular	0	0
Malo	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 21: Nivel de responsabilidad de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 21.

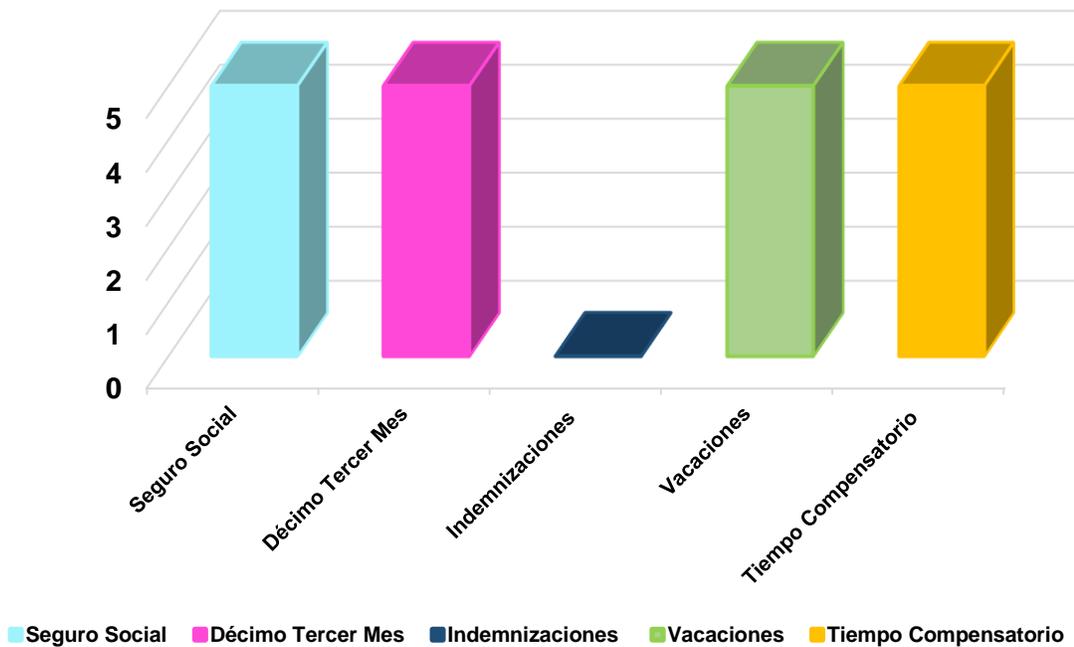
De acuerdo a los datos obtenidos, (1) persona con discapacidad auditiva encuestada que labora en instituciones gubernamentales, el 20%, considera respecto a su responsabilidad que es excelente; además, (4) personas, el 80%, manifestó que es buena. Puede interpretarse que el cumplimiento de su trabajo es el adecuado.

Cuadro N° 22: Pagos realizados al trabajador con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Seguro Social	5	100
Décimo Tercer Mes	5	100
Indemnizaciones	0	0
Vacaciones	5	100
Tiempo Compensatorio	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 22: Pagos realizados al trabajador con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019..



Fuente: Cuadro N° 22.

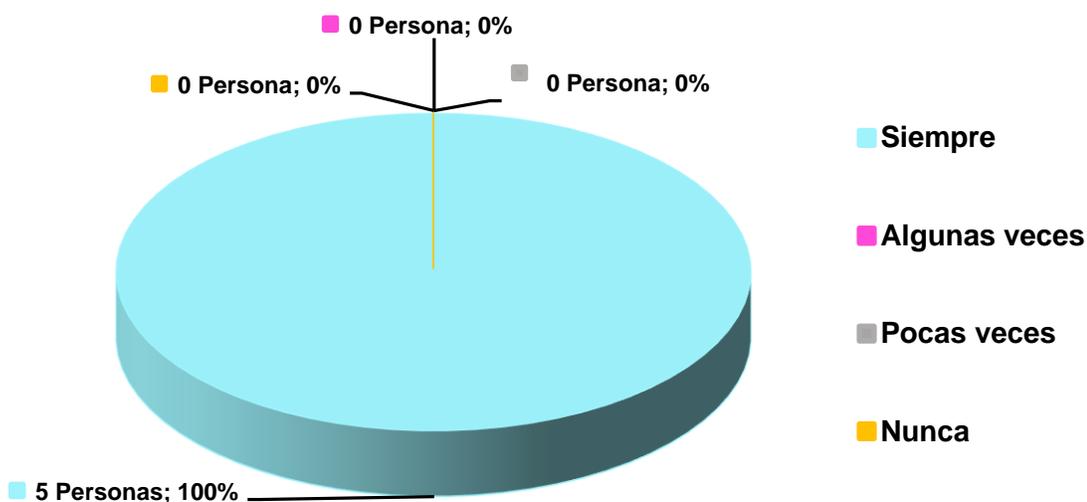
Se determinó que, según (5) personas con discapacidad auditivas encuestadas, representando el 100%, que las instituciones gubernamentales cumplen con el pago de Seguro Social, Décimo Tercer Mes, vacaciones y tiempo compensatorio; no obstante, las mismas (5) personas, el 100%, señalaron que las instituciones donde laboran no cumplen con el pago de Indemnizaciones. Se considera que a grandes rasgos están cumpliendo los beneficios de Ley.

Cuadro N° 23: Cumplimiento del reglamento o normas de seguridad dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	5	100
Algunas veces	0	0
Pocas veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 23: Cumplimiento del reglamento o normas de seguridad dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 23.

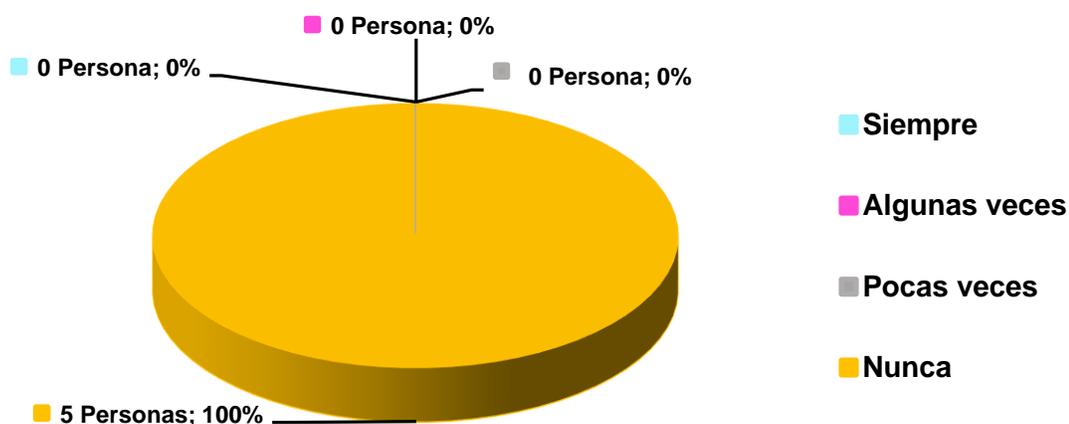
Se evidenció, según el 100% de las personas encuestadas, (5) personas con discapacidad auditiva, que las instituciones gubernamentales siempre cumplen el reglamento o normas de seguridad dentro de la institución. Se considera que es un aspecto positivo revelado, en cuanto a la seguridad de los trabajadores.

Cuadro N° 24: Accidentes dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	0	0
Algunas veces	0	0
Pocas veces	0	0
Nunca	5	100
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 24: Accidentes dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 24.

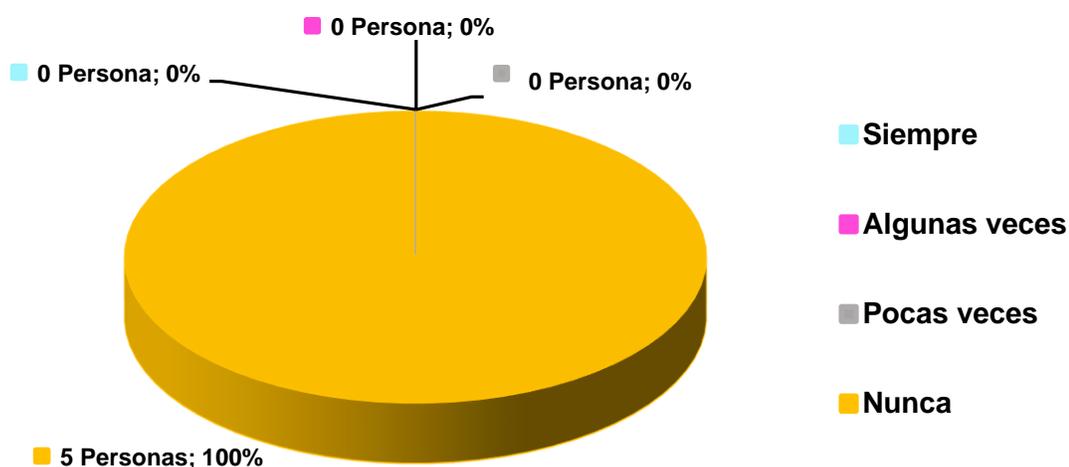
Específicamente, según el 100%, (5) personas con discapacidad auditiva, dentro de la institución gubernamental nunca le han ocurrido accidentes. Se considera que, tiene que ver con la observancia de la normativa de seguridad. También con el cuidado en su trabajo por parte de la persona o trabajador, visto como un aspecto positivo revelado, en cuanto a la seguridad de los trabajadores.

Cuadro N° 25: Asistencia a riesgos profesionales por accidentes dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	0	0
Algunas veces	0	0
Pocas veces	0	0
Nunca	5	100
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 25: Asistencia a riesgos profesionales por accidentes dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 25.

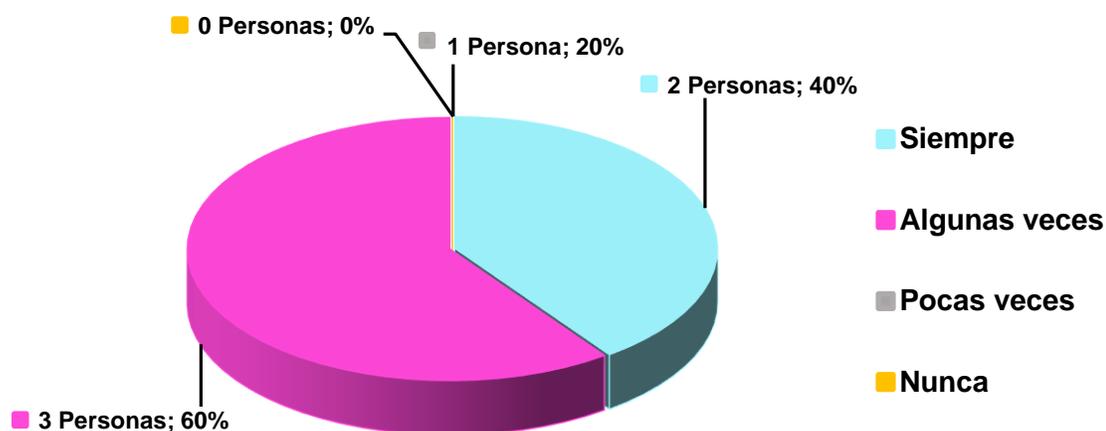
Concretamente, según el 100% de la muestra, (5) personas con discapacidad auditiva, consideran que nunca han asistido a riesgos profesionales por accidentes dentro de la institución. Se considera que, tiene que ver con la observancia de la normativa de seguridad y la prevención por parte de la persona o trabajador, visto como un aspecto positivo revelado, en cuanto a la seguridad de los trabajadores.

Cuadro N° 26: Cuidado del equipo de trabajo en la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	2	40
Algunas veces	3	60
Pocas veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 26: Cuidado del equipo de trabajo en la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 26.

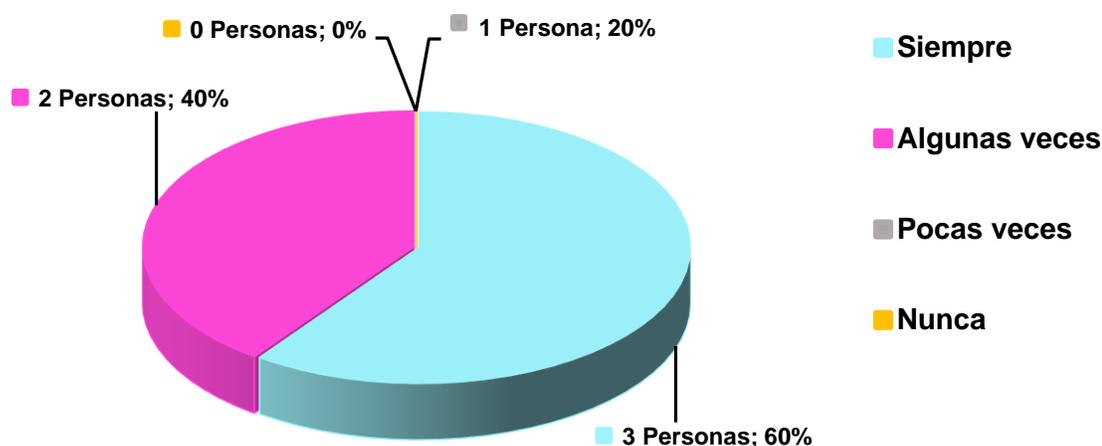
Según el 40% de la muestra, (2) personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, manifestaron que siempre cuidan el equipo de trabajo en la institución; (3) personas, 60%, señalaron que algunas veces lo cuidan. En este sentido, puede apreciarse que debe existir mayor responsabilidad por parte del trabajador respecto al cuidado de su equipo de trabajo, en los casos que lo descuida algunas veces.

Cuadro N° 27: Mantenimiento de una relación positiva con los demás compañero de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	3	60
Algunas veces	2	40
Pocas veces	0	0
Nunca	2	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 27: Mantenimiento de una relación positiva con los demás compañero de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 27.

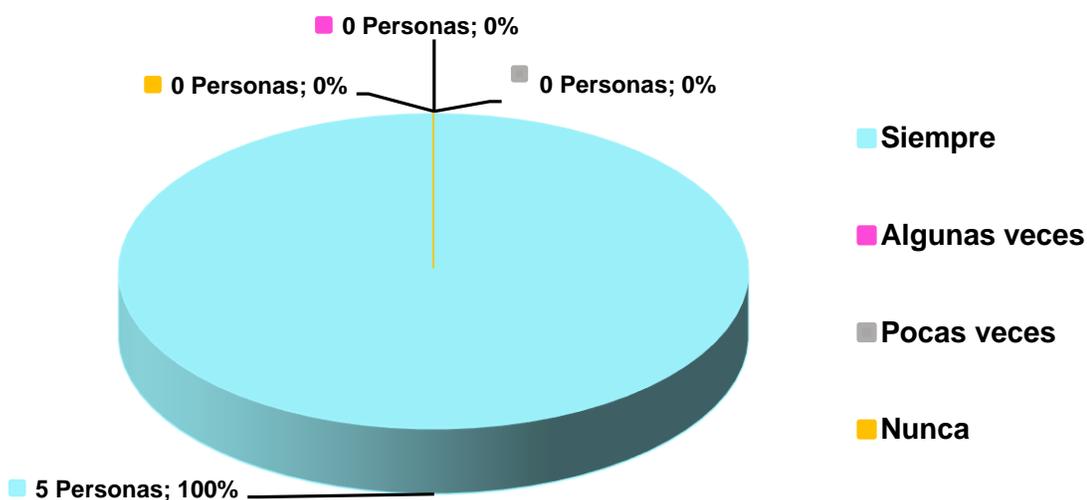
Consideró el 60% de la muestra, (3) personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, que siempre mantienen una relación positiva con los demás compañero en la institución; (2) personas, 40%, señalaron que algunas veces lo mantienen. En este sentido, puede apreciarse que debe existir algún inconveniente en el ambiente laboral, para que el trabajador discapacitado se sienta algunas veces desanimado.

Cuadro N° 28: Supervisión al trabajador con discapacidad auditivas en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	5	100
Algunas veces	0	0
Pocas veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 28: Supervisión al trabajador con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 28.

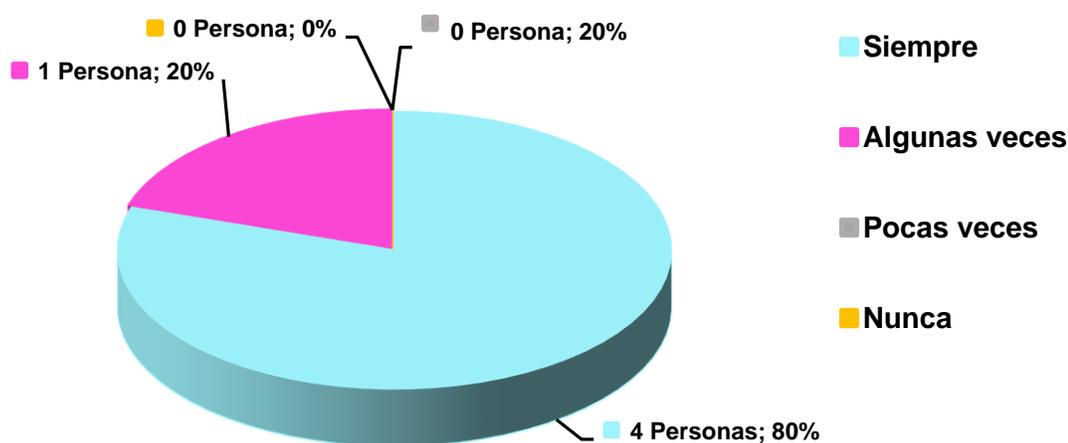
Según el 100% de la muestra, (5) personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, el trabajo que realizan siempre es supervisado por la institución. En este sentido, puede interpretarse que estos trabajadores cuentan con la asistencia y el apoyo requerido durante el desempeño de sus labores, por parte de los dirigentes o personal encargado en las instituciones gubernamentales.

Cuadro N° 29: Satisfacción con las asignaciones de trabajo en la institución de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veracruz, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	4	80
Algunas veces	1	20
Pocas veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veracruz. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 29: Satisfacción con las asignaciones de trabajo en la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veracruz, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 29.

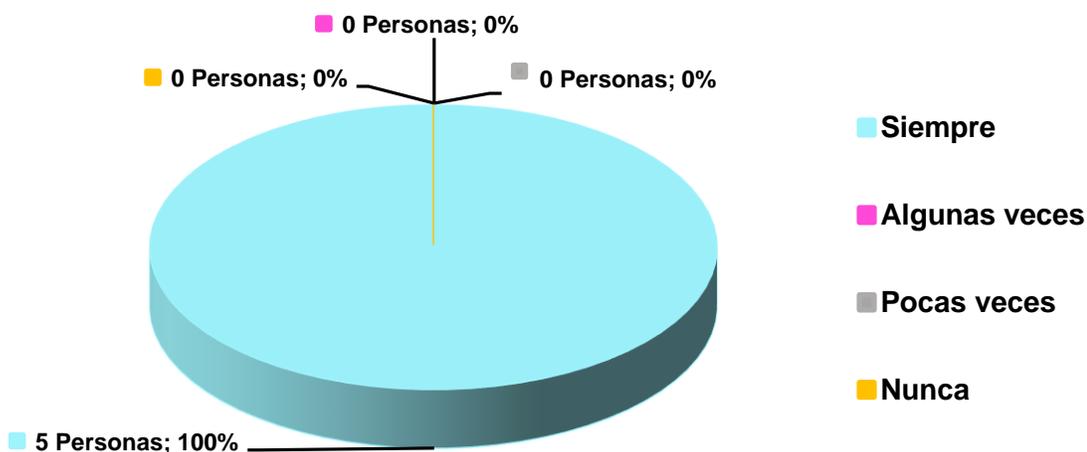
El 80% de la muestra (4) personas con discapacidad auditivas que laboran en instituciones gubernamentales manifestó que siempre “Usted está satisfecho con sus asignaciones de trabajo en la institución”; sólo (1) persona, 20%, señaló que algunas veces lo está. En este sentido, puede se debe apoyar al trabajador con mayor atención para mejorar su situación laboral de acuerdo a sus intereses y el compromiso revelado.

Cuadro N° 30: Relación con el jefe de la institución y el trabajador con discapacidad auditivas en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	5	100
Algunas veces	0	0
Pocas veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 30: Relación con el jefe de la institución y el trabajador con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 30.

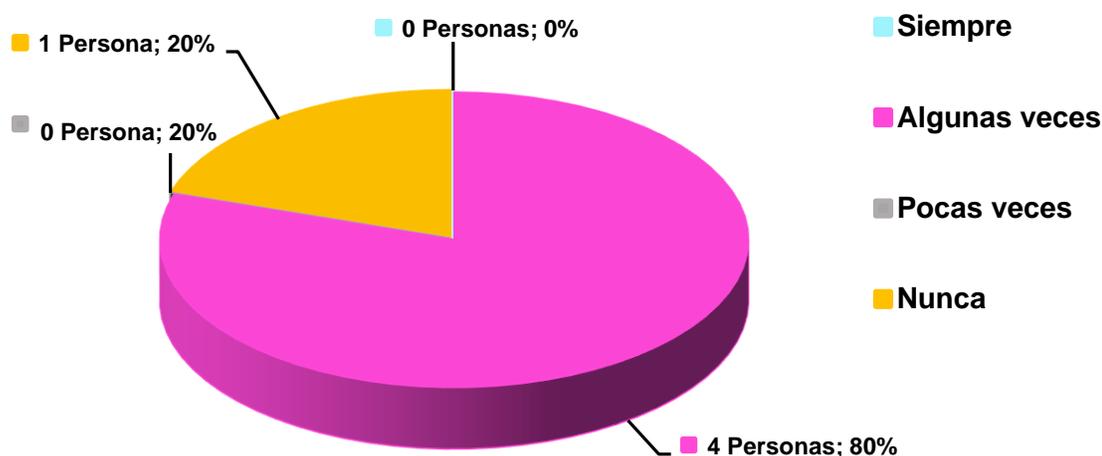
De acuerdo a la opinión del 100% de la muestra, (5) personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, siempre se relacionan con el jefe de la institución. En este sentido, puede interpretarse que estos trabajadores cuentan con la asistencia y el apoyo requerido durante el desempeño de sus labores, por parte de los dirigentes o personal encargado en las instituciones gubernamentales.

Cuadro N° 31: Solución de los problemas laborales de acuerdo a las normas establecidas en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	0	0
Algunas veces	4	80
Pocas veces	0	0
Nunca	1	20
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Año 2019. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 31: Solución de los problemas laborales de acuerdo a las normas establecidas en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 31.

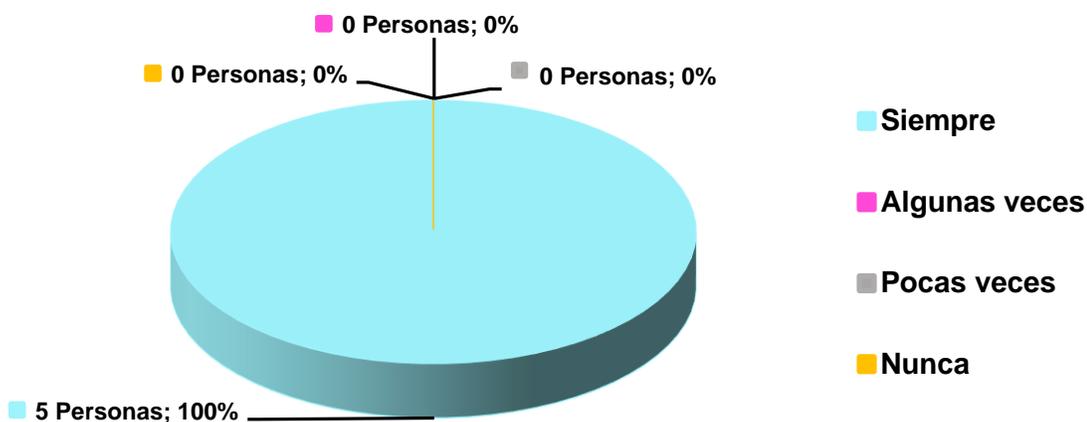
Se pudo conocer, que siempre los problemas laborales se solucionan de acuerdo a las normas establecidas, según la opinión del 80%, (4) personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales. Así puede interpretarse que estas organizaciones se apegan a la normativa legal, lo cual se considera muy apropiado para los trabajadores. Sin embargo, (1) persona, 20%, señaló que nunca, situación que requiere atenderse.

Cuadro N° 32: Trabajo acorde a la formación o habilidades del trabajador con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	5	100
Algunas veces	0	0
Pocas veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 32: Trabajo acorde a la formación o habilidades del trabajador con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 32.

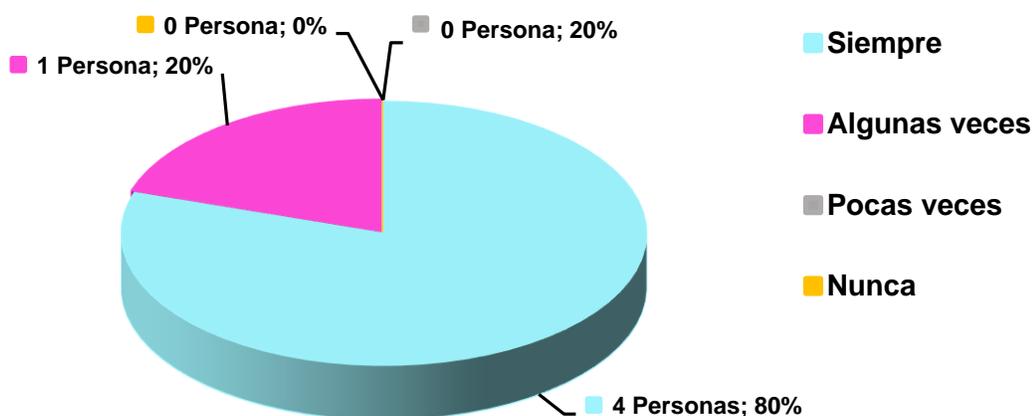
En proporción del 100%, la totalidad de los encuestados, (5) personas, consideran que siempre el trabajo realizado en las instituciones gubernamentales de Veraguas, es acorde a la formación o habilidades del trabajador con discapacidad auditiva. Por lo tanto, puede interpretarse que estos trabajadores cuentan con la consideración y comprensión requerida como señal de apoyo a la inserción laboral, para el desempeño de sus labores, por parte de los dirigentes o personal encargado en las instituciones gubernamentales.

Cuadro N° 33: Cumplimiento con las normas de oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Respuestas	Frecuencia (F)	%
Siempre	4	80
Algunas veces	1	20
Pocas veces	0	0
Nunca	0	0
TOTAL	5	100

Fuente: Encuesta dirigida a personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales de la provincia de Veraguas. Elaborado por: Meza (2019).

Gráfica N° 33: Cumplimiento con las normas de oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.



Fuente: Cuadro N° 33.

Finalmente, se determinó mediante la aplicación del instrumento que siempre cumple la institución con las normas de oportunidades de trabajo, según la opinión del 80%, (4) personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales. Por consiguiente, puede interpretarse que estas organizaciones se apegan a la normativa legal, lo cual se considera muy apropiado para los trabajadores y las expectativas de inserción laboral. Sin embargo, (1) persona, 20%, señaló que nunca, situación que requiere atenderse.

CONCLUSIONES

Los fundamentos teóricos que sustentan la inserción laboral de la persona con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales en la provincia de Veraguas, se definen en la Ley N° 15 decretada el 31 de mayo del año 2016, que modifica la Ley N° 42 promulgada en el año 1999, sobre la equiparación de oportunidades respecto al discapacitado, regulando el ejercicio de sus derechos y beneficios, mediante la adopción de medidas de inclusión e integración en igualdad de condiciones. Se enfatiza, la exigencia de contratación a personas discapacitadas, en las instituciones gubernamentales con más de 50 trabajadores, en proporción al 2% de sus trabajadores. Fundamentado en las disposiciones legales y de acuerdo a los objetivos de investigación, se concluye:

- La percepción de los trabajadores con discapacidad auditiva respecto a la inserción laboral en Instituciones gubernamentales de Veraguas, es que cumplen en gran medida con la inserción laboral de personas con discapacidad auditiva, respondiendo a la interrogante del problema y la verificación de la hipótesis 1. Al respecto, se destaca lo siguiente: El trabajo realizado es acorde a la formación o habilidades los trabajadores (Cuadro N° 32, p.108); Según la opinión del 80%, los problemas laborales se solucionan de acuerdo a las normas establecidas (Cuadro N° 31, p.108) y cumplen con las normas de oportunidades de trabajo. La totalidad consideró que siempre cumplen el reglamento o normas de seguridad dentro de la institución (Cuadro N° 23, p.100); Todos respondieron que nunca han asistido a riesgos profesionales por accidentes dentro de la institución. (Cuadro N° 25, p.102); Más de la mitad opinó a favor de buenas relaciones con los compañeros. (Cuadro N° 27, p.104); Siempre reciben supervisión (Cuadro N° 28, p.105); Casi en su totalidad (80%), está satisfecho con sus asignaciones de trabajo en la institución (Cuadro N° 29, p.106); Sin embargo, menos de la mitad siempre está de acuerdo con sus remuneraciones o sueldo de trabajo. (Cuadro N° 18, p.95).
- En relación a los factores que afectan la inserción laboral de individuos con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales en Santiago de Veraguas, se determinó que: El nivel de conocimiento a nivel general, de las personas que

laboran en recursos humanos de las instituciones gubernamentales, acerca de la normativa vigente sobre la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad (Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016) no es suficiente (Cuadro N° 1, p.75); La aplicación del artículo 44 de la Ley 42 de 1999, reformado en la ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, en el artículo 51 que adiciona el 44-A, no se efectúa en la totalidad de las instituciones, el 30% del personal de recursos humanos lo aplica moderadamente, lo aplica muy poco o no lo aplica, en proporción del 10%, respectivamente (Cuadro N° 2, p.76); La preparación de los dirigentes para recibir a las personas con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, en la mayoría del personal es muy poca (Cuadro N° 4, p.78); Según el 50%, existen pocas adaptaciones necesarias para que las personas con discapacidad auditiva puedan desempeñar funcionalmente la institución gubernamental. (Cuadro N° 7, p.81). Esta situación, no favorece el adecuado cumplimiento de la normativa, afectando que la inserción laboral se lleve a cabo de forma adecuada.

- En relación a las razones por la cual no se brindan oportunidades laborales a personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, se evidenció: El 20% manifestó que por un lado que es por falta de ofertas laborales y por otro lado desconocimientos de leyes. En proporción del 10%, se evidenció el temor a no poder comunicarse, desconocimiento del lenguaje de señas, por no querer aceptar el reto, falta de sensibilización o de publicidad respecto al trabajo de las personas con discapacidad auditiva; Mientras que 10%, coloca excusas como evadiendo responsabilidades y aludiendo que no traen hoja de vida. (Cuadro N° 12, p.86)

Por último, se describe que en las instituciones gubernamentales del estudio, sólo el 50% posee un trabajador con discapacidad auditivas, sumando 5 personas, en su mayoría son personas adultas mayores de 30 años, el 80% de sexo masculino. Estas personas se encuentra contratadas desempeñando labores de archivador (a), 60%, mantenimiento, 20% y aseo (a), 20%. La formación académica es de educación media, 60%, y universitaria, 40%.

LIMITACIONES Y RECOMENDACIONES DE LA INVESTIGACIÓN

LIMITACIONES.

En realidad no se encontró limitaciones específicas para el desarrollo de la investigación, la atención de las instituciones gubernamentales fue excelente por parte del personal de Recursos Humanos y de las personas con discapacidad auditivas que allí laboran, lo que permitió obtener la información requerida.

RECOMENDACIONES

- A los dirigentes de las instituciones gubernamentales de Veraguas, que no se están llevando a cabo en la práctica las medidas establecidas en la Ley N° 15 (2016), normativa vigente que dispone la equiparación de oportunidades para el discapacitado, se exhorta a adoptarlas a cabalidad, a fin de mejorar la situación en cuanto el acceso al empleo y cumplimiento de la homologación de oportunidades laborales, para evitar que sean discriminados o excluidos a nivel laboral, en este sentido se estima que las instituciones gubernamentales deben dar el ejemplo y el Estado debe ser garante del cumplimiento.
- Al personal que labora en la unidad de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales de Veraguas, se considera en gran medida necesario la capacitación del personal oyente en el manejo de las relaciones con una persona con discapacidad auditiva en la institución. Este aspecto es importante porque favorece la creación de bases sólidas para la adecuada inserción laboral de individuos con pérdidas en la audición.
- A las personas con discapacidad auditiva, se sugiere seguir su desarrollo humano, su proceso de formación y capacitación, apostando a la inserción laboral y al reconocimiento de los derechos de la persona; para el bienestar social de todos, con dignidad y esfuerzo, respeto y compromiso.

REFERENCIAS BIBLIOGRÁFICAS

BIBLIOGRAFÍA:

- Arias, F. (2016). **Proyecto de Investigación. Introducción a la metodología científica.** (6ta ed.). Venezuela: Editorial Episteme.
- Hernández y otros, (2016). **Metodología de la investigación.** Editorial McGraw Hill. Quinta Edición. México.
- Márquez, L. (2010). **La investigación acción paradigma emergente en la ciencia sociales.** Caracas: Episteme.

INFOGRAFÍA:

- Alain, L. y Vejarano, R. (2016). **Alternativas tecnológicas para mejorar la comunicación de personas con discapacidad auditiva en la educación superior panameña.** Revista de Educación de la Universidad de Granada, 23: 219-235. Recuperado de <https://dialnet.unirioja.es/servlet/articulo?codigo=5806657>
- Asociación Americana del Habla, Lenguaje y Audición (ASHA, 2016). **Tipo, grado y configuración de la pérdida de audición.** Audiología Serie informativa. Recuperado de <https://www.asha.org/uploadedFiles/Tipo-grado-y-configuracion-de-la-perdida-de-audicion.pdf>
- Caja del Seguro Social de Panamá (CSS, 2018). **Se presentan cuadros clínicos de sordera por contaminación acústica.** Recuperado de <http://www.css.gob.pa/web/27-abril-2018cc.html>
- Centro Nacional de Diseminación de Información para Niños con Discapacidades (NICHCY), (2010). **La Sordera y la Pérdida de la Capacidad Auditiva.** Hoja Informativa Sobre Discapacidades, FS3-Sp. Recuperado de: <https://www.isbe.net/Documents/deafness-hearing-loss-sp.pdf>
- Centros para el Control y la Prevención de Enfermedades (CDC, 2017). **Pérdida auditiva en los niños.** Recuperado de <https://www.cdc.gov/ncbddd/spanish/hearingloss/types.html>
- Contreras, V.; Hernández, J. (2010). **Estudio de la eficacia de las políticas de inserción laboral de las personas con discapacidad.** Recuperado de <http://ri.ues.edu.sv/id/eprint/3164/>
- Cueva, N. (2014). **Inserción laboral de personas con discapacidad en el sector público del canton Latacunga.** Trabajo de Grado, Universidad Tecnológica

Equinoccial. Recuperado de http://repositorio.ute.edu.ec/bitstream/123456789/12694/1/58667_1.pdf

Cruz, K. (2018). **Experiencia de las mujeres con discapacidad física y visual en el ámbito laboral, del sector gubernamental del distrito de Panamá.** Trabajo de Grado. Universidad de Panamá. Recuperado de <http://up-rid.up.ac.pa/1470/1/katherine%20cruz.pdf>

Donoso, H. (2014). **Derechos humanos en Panamá.** La Prensa. Recuperado de https://www.prensa.com/impres/opinion/prensa_0_4092340773.html

Ferreira, O. (2018). **Propuesta de intervención para el acceso de personas con discapacidad auditiva al servicio de emergencias Navarro.** Trabajo de Grado. Universidad Pública de Navarra. Recuperado de <https://academica-e.unavarra.es/handle/2454/30655>

González, K. (2014). **Relación en el desempeño laboral entre colaboradores con discapacidad auditiva y colaboradores sin discapacidad, en una entidad financiera de la ciudad de Guatemala.** Tesis de Grado. Universidad Rafael Landívar. Recuperado de <http://recursosbiblio.url.edu.gt/tesiseortiz/2014/05/43/Gonzalez-Karen.pdf>

Guillén, M. (2015). **La política de la discapacidad. Una perspectiva desde el mercado laboral y la educación superior.** Trabajo de Grado. Universidad de La Laguna. Recuperado de

Instituto ORL (2019). **Consecuencias sociales.** Madrid, Recuperado de <https://www.hear-it.org/es/consecuencias-sociales-0>

Instituto Panameño de Habilitación Especial (2015). **Panameños beneficiados con masiva entrega de audífonos.** Recuperado de <https://www.iphe.gob.pa/Panamenos-beneficiados-con-masiva-entrega-de-audifonos>

Instituto Panameño de Habilitación Especial (2014). **La educación del sordo en panamá, un abordaje para adecuar la oferta de los servicios en el marco de la convención sobre los derechos de las personas con discapacidad – ONU.** Recuperado de <https://www.iphe.gob.pa>

Ley N° 15 (2016). **Que reforma la ley 42 de 1999, que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.** República de Panamá. Recuperado de https://www.asamblea.gob.pa/APPS/LEGISPAN/PDF_NORMAS/2010/2016/2016_625_0251.pdf

Minolli, CB (2012). **Estructuras de poder y gobernancia en las organizaciones: El caso de los sordos.** Serie Documentos de Trabajo, No. 495, Universidad del Centro de Estudios Macroeconómicos de Argentina (UCEMA), Buenos Aires. Recuperado de <https://www.econstor.eu/handle/10419/84250>

- Martínez, P. (2015). **Comunicación, desempeño laboral y discapacidad auditiva** Orbis. Revista Científica Ciencias Humanas, vol. 11, núm. 32, noviembre, 2015, pp. 23-43 Fundación Miguel Unamuno y Jugo Maracaibo, Venezuela. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/709/70945572003.pdf>
- MINEDUC, (2016). **Necesidades educativas especiales asociadas a discapacidad auditiva**. Guía apoyo técnico pedagógico. México. Recuperado de <https://especial.mineduc.cl/wp-content/uploads/sites/31/2016/08/GuiaAuditiva.pdf>
- Miranda, J. (2017). **Análisis de las dificultades, desafíos y propuestas de mejoras en el proceso de inclusión laboral efectivo de personas con discapacidad auditiva. Trabajo de Grado**, Universidad Técnica Federico Santa María. Recuperado de <https://repositorio.usm.cl/bitstream/handle/11673/22612/3560900231717UTFSM.pdf?sequence=1>
- Ordóñez, C. (2011). **Alteridad** Volumen 6, número 1, Dec 30, 2011 ISSN 1390-8642 Publisher: Universidad Politécnica Salesiana of Ecuador, Quito, Ecuador. Recuperado de <https://www.redalyc.org/pdf/4677/467746230007.Pdf>
- Organización Internacional del Trabajo (OTI, 2013). **Estudio: factores para la inclusión laboral de las personas con discapacidad**. Santiago. Recuperado de https://www.oitcinterfor.org/sites/default/files/file_publicacion/06_EstudioFactores.pdf
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2015). **Sordera y pérdida de la audición**. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/deafness-and-hearing-loss>
- Organización Mundial de la Salud (OMS, 2019). **Sordera y pérdida de la audición**. Recuperado de <https://www.who.int/es/news-room/factsheets/detail/deafness-and-hearing-loss>.
- Organización Mundial de la Salud (2011). **Informe mundial sobre la discapacidad 2011**. Recuperado de http://www1.paho.org/arg/images/Gallery/Informe_spa.pdf
- Organización de las Naciones Unidas (ONU, s/f). **Carta de las Naciones Unidas**. Recuperado de <https://www.un.org/es/sections/un-charter/preamble/index.html>
- Ortiz, A. (2016). **Metodología de la Investigación**. Editorial McGraw Hill. Colombia.
- Panama Outsourcing, S.A. (2019). **Opciones laborales para las personas con discapacidad en Panamá**. Recuperado de <https://panamaosa.com/opciones-laborales-las-personas-discapacidad-panama/>.

Ramos, S. (s/f). **Desafíos de la diferencia. Guía de orientación para la inclusión de alumnos con necesidades educativas especiales en el aula ordinaria.** Escuelas Católicas. Recuperado de <http://www2.escuelascatolicas.es/pedagógico/Documents/auditivos%205.pdf>

Sánchez, V. (2016). **Analizan campo laboral de personas con discapacidad auditiva.** Agencia Informativa Conacyt. Recuperado de <http://www.cienciamx.com/index.php/ciencia/humanidades/8854-analizan-programa-para-incorporar-al-campo-laboral-a-personas-con-discapacidad-auditiva>

SENADIS, Secretaría Nacional de Discapacidad (2009). **Política de Discapacidad de la República De Panamá.** Recuperado de: <https://www.senacyt.gob.pa/wp-content/uploads/2017/04/Politica-de-Discapacidad-de-la-Rep%C3%BAblica-de-Panam%C3%A1.pdf>

ANEXOS

ANEXO N°1

PRUEBA PILOTO



**Universidad Especializada de las Américas
Extensión Universitaria en Veraguas
Facultad de Educación Especial y Pedagogía
Escuela de Educación Especial y Atención a la Diversidad**

PRUEBA PILOTO 2019

Respetado Gerente Recursos Humanos

Permíteme saludarle y agradeciendo de usted por su valioso tiempo, necesito me apoye en contestar una encuesta relacionada a la Inserción laboral de personas con pérdida auditiva en instituciones gubernamentales en Santiago de Veraguas. Esta información es correspondiente a un estudio elemental para optar al grado de la Licenciatura en Educación Especial.

La información suministrada será de suma restricción y confidencial.

Instrucciones

N°	ITEMS	CRITERIOS			
		En Gran Medida	Moderadamente	Muy Poco	Nada
1	Tiene usted conocimiento de la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999, establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.				
2	Aplica en la institución el artículo 44 de la ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999.				
3	Considera usted que las personas con pérdida auditivas deben tener oportunidad laboral.				

4	Están los dirigentes preparados para recibir jóvenes con pérdidas auditivas en la institución.				
5	Conoce las competencias laborales y la formación profesional que deben tener las personas con pérdidas auditivas para optar por un puesto de trabajo.				
6	Conoce las características de una persona con deficiencia auditiva				
7	Hay en la institución las adaptaciones necesarias para que los jóvenes con pérdidas auditivas pueden desempeñar funcionalmente.				
8	Considera usted necesario la capacitación del personal oyente en el manejo de las relaciones con una persona con discapacidad auditiva en la institución.				

Debe seleccionar una de las opciones de respuesta, colocando una equis (X) según su consideración.

9. Si en la institución no labora personas con pérdidas auditivas considera que se debe al desconocimiento de las leyes vigente.

SI _____ No _____

10. Si la institución no labora una persona con discapacidad auditiva cree que se debe a la formación académica del individuo.

SI _____ No _____

11. Cuantas personas con discapacidad auditiva laboran en la institución que usted dirige. ____Ninguna____

12. Considera otra razón, la cual no se brinda oportunidades laborales a las personas con perdida auditivas en las instituciones gubernamentales.

Explique:

ANEXO N°2

INSTRUMENTOS APLICADOS



**Universidad Especializada de las Américas
Extensión Universitaria en Veraguas
Facultad de Educación Especial y Pedagogía
Escuela de Educación Especial y Atención a la Diversidad**

Permíteme saludarle y agradeciéndole de usted por su valioso tiempo, necesito me apoye en contestar una encuesta relacionada a la Inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales en Santiago de Veraguas. Esta información es correspondiente a un estudio elemental para optar al grado de la Licenciatura en Educación Especial.

La información suministrada será de suma restricción y confidencial

Instrucciones

Debe seleccionar una de las opciones de respuesta, colocando una equis (X) según su consideración.

1. ¿Posee conocimientos de la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999, establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad?

En gran Medida___ Moderadamente___ Muy Poco___ Nada___

2. ¿Aplica en la institución el artículo 44 de la ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999,?

En gran Medida___ Moderadamente___ Muy Poco___ Nada___

3. ¿Considera usted que las personas con discapacidad auditivas deben tener oportunidad laboral?

En gran Medida___ Moderadamente___ Muy Poco___ Nada___

4. ¿Están los dirigentes preparados para recibir jóvenes con pérdidas auditivas en la institución?

En gran Medida___ Moderadamente___ Muy Poco___ Nada___

5. ¿Conoce las competencias laborales y la formación profesional que deben tener las personas con discapacidad auditivas para optar por un puesto de trabajo?

En gran Medida___ Moderadamente___ Muy Poco___ Nada___

6. ¿Conoce las características de una persona con deficiencia auditiva?

En gran Medida___ Moderadamente___ Muy Poco___ Nada___

7. ¿Posee la institución las adaptaciones necesarias para que los jóvenes con pérdidas auditivas pueden desempeñar funcionalmente?

En gran Medida___ Moderadamente___ Muy Poco___ Nada___

8. ¿Considera usted necesario la capacitación del personal oyente en el manejo de las relaciones con una persona con discapacidad auditiva en la institución?

En gran Medida___ Moderadamente___ Muy Poco___ Nada___

9. Si en la institución no laboran personas con discapacidad auditivas ¿Considera que se debe al desconocimiento de las leyes vigente?

SI _____ No_____

10. Si la institución no labora una persona con discapacidad auditivas ¿Cree que se debe a la formación académica del individuo?

SI _____ No_____

11. ¿Cuántas personas con discapacidad auditiva laboran en la institución?

- 1 _____
- 2 _____
- 3 _____
- 4 _____
- 5 _____
- Más de 5 _____
- Ninguna _____

12. ¿Cuál de las siguientes razones considera Ud. que es la causa que no se brinde oportunidades laborales a las personas con pérdida auditivas en la Institución?

- Falta de ofertas laborales _____
- Desconocimientos de leyes _____
- Temor a no poder comunicarse _____
- Desconocimiento del lenguaje de señas _____
- Por no querer aceptar el reto _____
- No depende de nosotros sino del departamento donde se filtran las personas _____
- Falta de sensibilización a las personas para la aceptación de las personas con discapacidad auditiva _____
- Falta de publicidad de cómo puede una persona con ese tipo de discapacidad colaborar en una institución _____
- Si se brinda oportunidades para laborar a personas con alguna discapacidad sólo que no traen hoja de vida _____



**Universidad Especializada de las Américas
Extensión Universitaria en Veraguas
Facultad de Educación Especial y Pedagogía
Escuela de Educación Especial y Atención a la Diversidad**

ENCUESTA

Respetado trabajador

Institución Gubernamental de Santiago – Veraguas, Panamá.

Permítame saludarle y agradeciéndole de usted por su valioso tiempo, necesito me apoye en contestar una encuesta relacionada a la Inserción laboral de personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales en Santiago de Veraguas esta información es correspondiente a un estudio elemental para optar al grado de la Licenciatura en Educación Especial.

La información suministrada será se suma restricción y confidencial

Instrucciones

Debe seleccionar una de las opciones de respuesta, colocando una equis (X) según su consideración.

Encuesta dirigida a personas con Discapacidad auditiva de las Instituciones Gubernamentales de Santiago – Veraguas, Panamá.

I. Parte: Descripción.

Edad: 20- 25 25-30 30-35 35-40 Más de 40

Sexo: Femenino Masculino

II. Parte: Formación Académicas

Primaria: Pre Media: Vocacional: Media: Universidad:

1. Oficios que realiza

Aseador (a)	<input type="checkbox"/>	Archivador (a)	<input type="checkbox"/>	Estibador de Mercancía	<input type="checkbox"/>
Paquetero (a)	<input type="checkbox"/>	Mensajero (a)	<input type="checkbox"/>	Asistente	<input type="checkbox"/>
Conductor	<input type="checkbox"/>	Mantenimiento	<input type="checkbox"/>	Atención al Cliente	<input type="checkbox"/>
Mecánico	<input type="checkbox"/>	Recepcionista	<input type="checkbox"/>	Otros	<input type="checkbox"/>

2. Salario o Remuneración

- 100-200 Mensual _____
- 200- 300 Mensual _____
- 300-400 Mensual _____
- 400- 500 Mensual _____
- 500-600 Mensual _____
- Más de 600 Mensual _____

3. Está de acuerdo con sus remuneraciones o sueldo de trabajo

Siempre _____ Algunas veces _____ Pocas veces _____ Nunca _____

4. Horario de Trabajo:

Jornada: Matutina _____ Vespertina _____ Nocturno _____

Horario:

- 7:00 a.m. - 3:00 p.m. _____
- 3:00 p.m. – 11:00 p.m. _____
- 11:00: p.m. – 7:00 a.m. _____
- 8:00 a.m. – 4:00 p.m. _____
- 10:00 a.m. – 6:00 p.m. _____

5. Su responsabilidad en la institución es:

Excelente: _____ Bueno _____ Regular _____ Malo _____

6. La institución cumple con pago de:

Seguro Social _____ Décimo Tercer Mes _____ Indemnizaciones _____
Vacaciones _____ Tiempo Compensatorio _____

7. Cumple con el reglamento o normas de seguridad dentro de la institución

Siempre _____ Algunas veces _____ Pocas veces _____ Nunca _____

8. Ha tenido accidentes dentro de la institución

Siempre _____ Algunas veces _____ Pocas veces _____ Nunca _____

9. Ha asistido a riesgos profesionales por accidentes dentro de la institución

Siempre _____ Algunas veces _____ Pocas veces _____ Nunca _____

10. Cuida usted el equipo de trabajo en la institución

Siempre _____ Algunas veces _____ Pocas veces _____ Nunca _____

11. Mantiene una relación positiva con los demás compañero

Siempre _____ Algunas veces _____ Pocas veces _____ Nunca _____

12. El Trabajo que realiza es supervisado por la institución

Siempre _____ Algunas veces _____ Pocas veces _____ Nunca _____

13. Usted está satisfecho con sus asignaciones de trabajo en la institución

Siempre _____ Algunas veces _____ Pocas veces _____ Nunca _____

14. Se relaciona con el jefe de la institución

Excelente: _____ Bueno _____ Regular _____ Malo _____

15. Los problemas laborales se solucionan de acuerdo a las normas establecidas

Siempre _____ Algunas veces _____ Pocas veces _____ Nunca _____

16. El trabajo que realiza es acorde a su formación o habilidades

Sí _____ No _____

17. Cumple la institución con las normas de oportunidades de trabajo

Siempre _____ Algunas veces _____ Pocas veces _____ Nunca _____

ANEXO N°3

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN



UNIVERSIDAD ESPECIALIZADA DE LAS AMÉRICAS

Facultad de Educación Especial y Pedagogía

Escuela de Educación Especial

PROPUESTA DE INTERVENCIÓN

Presentado por:

Meza Ríos, Yulissa Liseth 4-795-308

Panamá- Veraguas, 2019

Título.

Capacitación a Gerentes de Recursos Humanos de Instituciones Gubernamentales orientada a la importancia de inserción laboral de la persona con discapacidad auditiva, Santiago – Veraguas.

Tema.

Orientación sobre la inserción laboral de las personas con Discapacidad Auditiva.

1.1. Referencias generales.

La Organización Mundial de la Salud (OMS), destaca:

Los gobiernos, las organizaciones gubernamentales, los profesionales y las propias personas con discapacidad junto con sus familias, deberán de trabajar conjuntamente para que la discapacidad sea tratada como un asunto de derechos humanos, pues es la propia sociedad la que vulnera a estas personas y es esta misma la que tiene el poder de cambiar todo aquellos aspectos y situaciones que provocan que las personas con discapacidad estén consideradas como un colectivo en riesgo de exclusión social. (Guillén, 2015, p.7)

Por lo expresado, la sensibilización juega un papel importante, así como la difusión y discusión de temas como los derechos humanos, los cuales son universales e inherentes a todas las personas. No obstante, la poca difusión de la normativa que ampara a la persona en cuanto a sus derechos laborales, la falta de sensibilización de la población en general; también los factores psicosociales que desmotivan a la persona con discapacidad auditiva y el nivel de capacitación que adquiera en su formación educativa; así como la capacitación de los empleadores y personal de recursos humanos de las empresas para la comunicación; todos son factores que contribuyen a la exclusión laboral.

1.2. Diseño de la propuesta.

1.2.1 Introducción.

La necesidad de promover la igualdad en cuanto a las oportunidades de empleo, el cumplimiento de la normativa y políticas públicas nacionales, en correspondencia a las declaraciones de los derechos universales; son motivos para crear conciencia sobre injusticias sociales que pueden estar cometiendo; así como alertar sobre el impacto de los prejuicios hacia el discapacitado, donde las instituciones del Estado debe ser garante del respeto de los derechos ciudadanos. Se busca a través de la sensibilización que se adopten las correspondientes medidas para la inserción laboral; que se realcen los valores positivos para la adecuada integración social.

1.2.2 Objetivos de la propuesta.

1.2.2.1 Objetivo general.

Capacitar al personal de las instituciones gubernamentales sobre la importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en Santiago – Veraguas.

1.2.2.2 Objetivos específicos.

Conocer las diversas causas de la discapacidad auditiva y como influyen en la formación académica, personal y social del individuo.

Comprender la importancia de insertar a personas con discapacidad en las instituciones gubernamentales del país.

Analizar las normativas vigentes que establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad para la inserción laboral.

Realizar jornada de análisis de la importancia de la inserción laboral de la personas con discapacidad auditiva en Santiago de Veraguas.

Valorar las capacidades, habilidades y destrezas que posee la población con perdidadas autitvas para la inserción laboral.

1.2.3. Justificación:

La inserción laboral de las personas que presentan discapacidad auditiva es un reto; el cual deben plantearse las instituciones gubernamentales. Desafío y compromiso en un mundo que se espera sea inclusivo; fundamentado en el respeto de los derechos humanos; considerando la igualdad que debe existir entre las personas; como individuos con derecho a formar parte del entorno laboral. En este sentido, las ideas propuestas orientan a los directivos y personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales para que reflexionen sobre la importancia para la empresa, el individuo discapacitado y la sociedad en general. Todos se benefician, pues observan y comparten un ambiente inclusivo. El logro se realiza mediante la sensibilización e implementación de la normativa vigente con alto interés social.

1.2.4. Fundamento teórico:

La inserción en las instituciones del discapacitado con perdida auditiva, está regulada en leyes específicas para la integración de la persona, “mediante políticas y acciones específicas de promoción del empleo, por la connotación que tiene como valor y transformación social, mediante un modelo de desarrollo y derecho creado para las personas con discapacidad de manera particular no excluyente. (Álvarez, 2013, p.14)

El ejercicio de los derechos, debe ser respetado en todo momento, pues son inherentes a su persona; no se deben olvidar ni desatender. La Ley establece en caso de alguna condición específica o discapacidades, medidas para equiparar la

situación. En concreto, equiparación de oportunidades implica: “las oportunidades de educación y trabajo, la información, la comunicación, la vida cultural y social, las instalaciones deportivas y de recreo y demás, se hace accesible para todos.” (Asamblea Nacional Ley No. 15, 2016, p.27)

Basado en los principios éticos, la igualdad y la equidad, expresadas para brindar; sin distinción a la persona discapacitada; las mismas oportunidades que otra persona sin discapacidad; lo que implica respeto por la equivalencia en términos de condiciones y garantías de acceso a las oportunidades. La inserción laboral conjuga elementos para lograr la integración de la persona discapacitada en el puesto de trabajo; para que logre relaciones interpersonales positivas. Como toda persona, los individuos con discapacidad auditiva, tienen la necesidad de integrarse al trabajo lucrativo.

1.2.4.1. Contenido:

Tema 1: Discapacidad auditiva.

- Definición.
- Causas.
- Características.
- Tipos.
- Dificultades causadas.

Tema 2: Inserción Laboral.

- Equiparación de oportunidades.
- Derechos laborales.
- Oportunidad laboral.
- Medidas laborales para facilitar oportunidades.
- Barreras.
- Disposiciones establecidas en la Ley.

Tema 3: Integración Laboral de la persona con discapacidad auditiva.

- El trabajo, como acción humana
- Relaciones positivas: Empatía y Equidad.
- Adaptaciones.

1.2.5. Metodología propuesta:

Fundamentalmente, la metodología se proyecta hacia el análisis de la importancia de la inserción laboral de la personas con discapacidad auditiva, dirigido al personal que labora en las instituciones gubernamentales, en un escenario que se plantea inicialmente educativo, con la presentación de exposiciones por parte de un profesional especialista en el tema de las dificultades que causa la discapacidad auditiva y las características de las deficiencias vinculadas. Seguidamente, se plantea un escenario que promueva la capacitación del personal sobre las disposiciones establecidas en la Ley N° 15, esta jornada de preparación y formación será el impulso hacia el análisis y la reflexión, lo que implica la realización de una intervención grupal en mesas de trabajo, derivándose conclusiones y aportes.

1.2.4. Descripción de la propuesta.

La perspectiva planteada se basa en la comprensión del tema, su implicación para que emerja la reflexión que dará lugar a la sensibilización del personal que labora en las instituciones gubernamentales, sobre la importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en Santiago de Veraguas, Panamá. En este sentido, el plan consta de tres actividades:

Primero. Se plantea la realización de una jornada de exposición, discusión y elaboración de conclusiones sobre las dificultades que causa la discapacidad auditiva y las características de las deficiencias vinculadas con el grado de pérdida de la audición, solicitando la participación de un especialista en el área.

Segundo. El estudio de la Ley N° 15 (2016) con la finalidad de promover la capacitación; tanto del personal de Recursos Humanos, como el conocimiento del personal en general.

Tercero. El impulso del análisis de la importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva que derivará la sensibilización esperada.

Plan de Acción

Objetivo General.				
Sensibilizar al personal de las instituciones gubernamentales sobre la importancia de la inserción laboral de las personas con discapacidad auditiva en Santiago de Veraguas, Panamá.				
Actividades	Tareas	Recursos	Responsables	Lugar - Tiempo
Presentación de las dificultades que causa la discapacidad auditiva y las características de las deficiencias vinculadas con el grado de pérdida de la audición.	<ul style="list-style-type: none"> - Exposición de las dificultades que causa la discapacidad auditiva. - Discusión de las características de las deficiencias vinculadas con el grado de pérdida de la audición. - Elaboración de conclusiones 	<p>Humanos: Especialista - Personal en general</p> <p>Materiales: Papel, lápiz</p> <p>Tecnológico: Computador Video</p>	Unidad de Recursos Humanos de la institución gubernamental	Institución gubernamental (1 Hora)
Capacitación de las disposiciones establecidas en la Ley N° 15, 31 de mayo de 2016, que reforma la Ley 42 de 1999, la cual establece la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad.	<ul style="list-style-type: none"> - Análisis de disposiciones establecidas en la Ley N° 15, 31 de mayo de 2016. - Elaboración de citas referenciales sobre la inserción laboral. - Elaboración de propuesta de ajuste a las políticas de contratación del personal para la inclusión laboral de personas con discapacidad auditivas. 	<p>Humanos: Personal de Recursos humanos Jurídico Trabajadores Directivos</p> <p>Materiales: Documentación</p>	Unidad de Recursos Humanos de la institución gubernamental	Institución gubernamental (1 Hora)
Realización de jornada de análisis de la importancia de la inserción laboral de la persona con discapacidad auditiva en Santiago, Veraguas, Panamá	<ul style="list-style-type: none"> - Agrupar al personal. - Entregar material documental sobre los temas: Cultura de no discriminación. El apoyo a personas en condición de vulnerabilidad. Derechos humanos y bienestar social. - Jornada de análisis del tema entregado, en mesas de trabajo 	<p>Humanos: Personal de Recursos humanos Jurídico Trabajadores Directivos</p> <p>Materiales: Documentación, papel y Lápiz</p>	Unidad de Recursos Humanos de la institución gubernamental	Institución gubernamental (1 Hora)

Fuente: Elaborado por Meza (2019)

ÍNDICE DE CUADROS

Cuadro N°	Descripción	Página
Cuadro N° 1.	Nivel de conocimientos del personal de las instituciones gubernamentales sobre la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, acerca de la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, año 2019.	69
Cuadro N° 2.	Aplicación del artículo 44, reformado en la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016 en la institución gubernamental, año 2019.	70
Cuadro N° 3.	Reconocimiento del derecho de la persona con discapacidad auditiva a tener oportunidad laboral, por parte del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales año 2019.	71
Cuadro N° 4.	Nivel de preparación de los dirigentes para recibir jóvenes con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, año 2019.	72
Cuadro N° 5.	Nivel de conocimiento del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales, sobre las competencias laborales y la formación profesional, que deben tener las personas con discapacidad auditiva para optar por un puesto de trabajo, año 2019.	73
Cuadro N° 6.	Nivel de conocimiento de las características de una persona con deficiencia auditiva por parte del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales, año 2019.	74
Cuadro N° 7.	Existencia de adaptaciones necesarias para que los jóvenes con discapacidad auditiva puedan desempeñar funcionalmente en la institución, año 2019.	75
Cuadro N° 8.	Reconocimiento de la necesidad de capacitación del personal oyente en el manejo de las relaciones con personas con discapacidad auditiva en la institución, año 2019.	76

Cuadro N° 9.	El desconocimiento de las leyes vigente como causa de la no inserción laboral de personas con discapacidad auditiva, año 2019.	77
Cuadro N° 10.	La formación académica del individuo como causa de la no inserción laboral de personas con discapacidad auditiva, año 2019.	78
Cuadro N° 11.	Número de personas con discapacidad auditiva laboran en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	79
Cuadro N° 12.	Otras razones por la cual no se brindan oportunidades laborales a personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	80
Cuadro N° 13.	Edad de personas con discapacidad auditiva que laboran en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	84
Cuadro N° 14.	Sexo de trabajadores con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	85
Cuadro N° 15.	Formación Académica de personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	86
Cuadro N° 16.	Oficios que realizan las personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, año 2019.	87
Cuadro N° 17.	Salario o remuneración de las personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	88
Cuadro N° 18.	Conformidad de las personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, sobre sus remuneraciones o sueldo de trabajo, Veraguas, año 2019.	89
Cuadro N° 19.	Jornada de trabajo de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	90

Cuadro N° 20.	Horario de trabajo asignado al trabajador con discapacidad auditivas en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	91
Cuadro N° 21.	Nivel de responsabilidad de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	92
Cuadro N° 22.	Pagos realizados al trabajador con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	93
Cuadro N° 23.	Cumplimiento del reglamento o normas de seguridad dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	94
Cuadro N° 24.	Accidentes dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	95
Cuadro N° 25.	Asistencia a riesgos profesionales por accidentes dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	96
Cuadro N° 26.	Cuidado del equipo de trabajo en la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	97
Cuadro N° 27.	Mantenimiento de una relación positiva con los demás compañero de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	98
Cuadro N° 28.	Supervisión al trabajador con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	99
Cuadro N° 29.	Satisfacción con las asignaciones de trabajo en la institución de las personas con discapacidad auditiva que laboran en Instituciones Gubernamentales, Veraguas, año 2019.	100

Cuadro N° 30.	Relación con el jefe de la institución y el trabajador con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	101
Cuadro N° 31.	Solución de los problemas laborales de acuerdo a las normas establecidas en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	102
Cuadro N° 32.	Trabajo acorde a la formación o habilidades de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	103
Cuadro N° 33.	Cumplimiento con las normas de oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad auditiva, en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	104

ÍNDICE DE GRÁFICAS

Gráfica N°	Descripción	Página
Gráfica N° 1.	Nivel de conocimientos del personal de las instituciones gubernamentales sobre la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016, acerca de la equiparación de oportunidades para las personas con discapacidad, año 2019.	69
Gráfica N° 2.	Aplicación del artículo 44, reformado en la Ley No. 15 de 31 de mayo de 2016 en la institución gubernamental, año 2019.	70
Gráfica N° 3.	Reconocimiento del derecho de la persona con discapacidad auditiva a tener oportunidad laboral, por parte del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales año 2019.	71
Gráfica N° 4.	Nivel de preparación de los dirigentes para recibir jóvenes con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, año 2019.	72
Gráfica N° 5.	Nivel de conocimiento del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales sobre las competencias laborales y la formación profesional, que deben tener las personas con discapacidad auditiva para optar por un puesto de trabajo, año 2019.	73
Gráfica N° 6.	Nivel de conocimiento de las características de una persona con discapacidad auditiva por parte del personal de Recursos Humanos de las instituciones gubernamentales, año 2019.	74
Gráfica N° 7.	Existencia de adaptaciones necesarias para que los jóvenes con discapacidad auditiva puedan desempeñar funcionalmente en la institución, año 2019.	75
Gráfica N° 8.	Reconocimiento de la necesidad de capacitación del personal oyente en el manejo relaciones con una persona con discapacidad auditiva en la institución, año 2019.	76

Gráfica N° 9.	El desconocimiento de las leyes vigente como causa de la no inserción laboral de personas con discapacidad auditiva, año 2019.	77
Gráfica N° 10.	La formación académica del individuo como causa de la no inserción laboral de personas con discapacidad auditiva, año 2019.	78
Gráfica N° 11.	Número de personas con discapacidad auditiva que laboran en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	79
Gráfica N° 12.	Otras razones por las cuales no se brindan oportunidades laborales a personas con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	80
Gráfica N° 13.	Edad de personas con discapacidad auditivas que laboran en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	84
Gráfica N° 14.	Sexo de trabajadores con discapacidad auditiva en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	85
Gráfica N° 15.	Formación académica de discapacidad con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	86
Gráfica N° 16.	Oficios que realizan las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	87
Gráfica N° 17.	Salario o remuneración de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	88
Gráfica N° 18.	Conformidad de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, sobre sus remuneraciones o sueldo de trabajo, Veraguas, año 2019.	89

Gráfica N° 19.	Jornada de trabajo de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	90
Gráfica N° 20.	Horario de trabajo asignado al trabajador con discapacidad auditiva, en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	91
Gráfica N° 21.	Nivel de responsabilidad de las personas con discapacidad auditiva que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	92
Gráfica N° 22.	Pagos realizados al trabajador con discapacidad auditiva, en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	93
Gráfica N° 23.	Cumplimiento del reglamento o normas de seguridad dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	94
Gráfica N° 24.	Accidentes dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	95
Gráfica N° 25.	Asistencia a riesgos profesionales por accidentes dentro de la institución de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	96
Gráfica N° 26.	Cuidado del equipo de trabajo en la institución de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	97
Gráfica N° 27.	Mantenimiento de una relación positiva con los demás compañero de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	98
Gráfica N° 28.	Supervisión al trabajador con discapacidad auditiva en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	99
Gráfica N° 29.	Satisfacción con las asignaciones de trabajo en la institución de las personas con discapacidad auditiva,	100

que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.

Gráfica N° 30.	Relación con el jefe de la institución y el trabajador con discapacidad auditivas en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	101
Gráfica N° 31.	Solución de los problemas laborales de acuerdo a las normas establecidas en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	102
Gráfica N° 32.	Trabajo acorde a la formación o habilidades de las personas con discapacidad auditiva, que laboran en instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	103
Gráfica N° 33.	Cumplimiento con las normas de oportunidades de trabajo a las personas con discapacidad auditiva, en las instituciones gubernamentales, Veraguas, año 2019.	104

ÍNDICE DE FIGURAS

Figura N°	Descripción	Página
Figura N° 1.	Clasificación del sistema auditivo	49

ÍNDICE DE TABLAS

Tabla N°	Descripción	Página
Tabla N° 1.	Distribución de la Muestra	52